

- Documentación que aporta la interesada al expediente, con RE en la Agencia el día 26 de octubre de 2000.

- Diligencia de precinto de 20 de marzo de 2007.

- Denuncia de 21 de marzo de 2007.

- Resolución nº 1347, de 25 de abril de 2007, de suspensión de obras de desmonte y apertura de pista.

- Diligencia de precinto de 14 de noviembre de 2007.

- Informe técnico de fecha 8 de febrero de 2008.

- Resolución nº 2783, de 22 de septiembre de 2008, de incoación de sancionador.

- Propuesta de Resolución.

Segundo.- Remitir la presente resolución al Servicio de Publicaciones del Gobierno de Canarias y al correspondiente Ayuntamiento para su inserción en el tablón de edictos.

Las Palmas de Gran Canaria, a 30 de enero de 2009.-  
El Director Ejecutivo, Pedro Pacheco González.

### **Consejería de Empleo, Industria y Comercio**

**460** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 19 de enero de 2009, que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Lácteas de Canarias, S.A. (ILTESA), período 2008.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Lácteas de Canarias, S.A (ILTESA), período 2008, y, de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias, en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, 4 de diciembre, Boletín Oficial de Canarias nº 249, de 14 de di-

ciembre de 2007, esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes, desde la notificación o publicación de la presente resolución, sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 19 de enero de 2009.-  
El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS DE CANARIAS, S.A. ( ILTESA )

#### ÍNDICE

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo: Determinación de las partes.

Artº. 1: Ámbito de aplicación.

Artº. 2: Ámbito temporal.

Artº. 3: Denuncia.

Artº. 4: Absorción y compensación.

Artº. 5: Vinculación a la totalidad.

Artº. 6: Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

#### CAPÍTULO II. DISPOSICIONES ECONÓMICAS

Artº. 7: Salario.

Artº. 8: Primas o pluses.

a) Plus de cámaras, estufa.

b) Primas festivas.

c) Plus de suplencia y cambio de turno.

d) Plus de nocturnidad.

e) Plus de madrugada.

f) Plus víspera festivo.

g) Plus de diferencia de categoría.

Artº. 9: Antigüedad.

Artº. 10: Gratificaciones extraordinarias.

Artº. 11: Horas extraordinarias.

Artº. 12: Suplidos.

- a) Dietas.
- b) Plus de transporte.

### CAPÍTULO III. DISPOSICIONES LABORALES

Artº. 13: Jornada de trabajo.

- a) Jornada semanal.
- b) Festivos.

Artº. 14: Vacaciones.

Artº. 15: Licencias.

Artº. 16: Excedencias.

Artº. 17: Vacantes.

Artº. 18: Amortización de plaza vacante.

Artº. 19: Movilidad funcional.

Artº. 20: Faltas.

Artº. 21: Sanciones.

Artº. 22: Procedimiento.

### CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artº. 23: Seguridad y Salud Laboral.

Artº. 24: Evaluación de riesgos en caso de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

Artº. 25: Comité de seguridad y salud.

Artº. 26: Reconocimientos médicos.

Artº. 27: Ropa de trabajo.

### CAPÍTULO V. DISPOSICIONES SOCIALES

Artº. 28: Retribución en caso de enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo por la lactancia natural.

Artº. 29: Bolsa de vacaciones.

Artº. 30: Ayuda al estudio para empleados.

Artº. 31: Ayuda escolar.

Artº. 32: Ayuda por hijos/as minusválidos.

Artº. 33: Jubilación.

Artº. 34: Seguro de Vida.

Artº. 35 : Anticipos Personales.

### CAPÍTULO VI. OTRAS DISPOSICIONES

Artº. 36: Garantía de empleo.

Artº. 37: Retirada del permiso de conducir.

Artº. 38: Multas de tráfico.

Artº. 39: Derechos sindicales.

Artº. 40: Libertad de expresión.

Artº. 41: Prácticas antisindicales.

Artº. 42: Principio de no discriminación.

Artº. 43: Reunión e información.

Artº. 44: Formación.

Artº. 45: Contratación Temporal.

Artº. 46: Seguro Dental.

Artº. 47: Sustitución de lentes correctoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª

DISPOSICIÓN SUPLETORIA

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2008.

ANEXO II: PLUS DE NOCTURNIDAD.

ANEXO III: BAREMO EN CASO DE INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL POR ACCIDENTE.

ANEXO IV: GRADOS DE PARENTESCO.

### CONVENIO COLECTIVO DE ILTESA

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo.- Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por consiguiente, suscrito, de una parte, por la Empresa ILTESA, S.A. y, de otra, por los trabajadores de la misma, cuyos representantes, constituidos en Comisión Negociadora y reconviniéndose mutuamente como interlocutores válidos, se identifican en las Actas que se acompañan.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la empresa y sus trabajadores. Se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical.

#### Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio es de ámbito interprovincial, y su aplicación será obligatoria para todo el personal de ILTESA que presta sus servicios en los centros de trabajo de las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, en sus distintas actividades de elaboración, comercialización y distribución de productos lácteos y sus derivados.

#### Artículo 2º.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, siendo su duración de un año, hasta el 31 de diciembre de 2008.

Las condiciones socioeconómicas en él contenidas se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2008.

### **Artículo 3º.-** Denuncia.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse, formal y fehacientemente, por cualquiera de las dos partes, mediante notificaciones pertinentes a la Autoridad Laboral y a la otra parte, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su vencimiento.

En caso de no efectuarse dicha denuncia, se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año de duración, salvo las cláusulas de contenido económico que deberán negociarse expresamente.

Denunciado el Convenio y hasta que se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas salvo aquellas en las que se haya acordado otro período de vigencia.

### **Artículo 4º.-** Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras, generales, convencionales e individuales o resoluciones administrativas que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente Convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas y compensadas dentro de éste.

### **Artículo 5º.-** Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

### **Artículo 6º.-** Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

Las dudas, cuestiones y divergencias que, con motivo de la interpretación y cumplimiento de este Convenio, se susciten, serán sometidas en previas y preceptivas instancias a la consideración de la Comisión Mixta de interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por cuatro representantes de la Empresa y por cuatro representantes del personal, todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la legislación vigente concede a la Administración Pública y a los Juzgados de lo Social.

La citada Comisión Mixta se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en un plazo no superior a 15 días, a partir de su convocatoria.

Las discrepancias que surjan en dicha comisión serán resueltas mediante consenso, en el caso de que el consenso no fuera posible se resolverá mediante votación, siendo necesaria para su aprobación que la mitad más uno de los votos de los asistentes sean favorables a la opción propuesta.

## CAPÍTULO II

### DISPOSICIONES ECONÓMICAS

### **Artículo 7º.-** Salario.

Para la vigencia del presente convenio se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

- Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2008, el incremento salarial será del 4% anual, para los diferentes conceptos salariales y para las diferentes categorías que vienen reflejadas en la tabla que se adjunta como anexo I, con cláusula de revisión al I.P.C. nacional real, si éste superase el 4%.

### **Artículo 8º.-** Primas o Pluses.

#### a) Plus de cámaras y estufa.

Al personal que trabaje en las cámaras frigoríficas se le abonará mensualmente un plus de 203,216 euros, y al que lo haga en la estufa el plus mensual será de 188,244 euros. Para calcular el cobro diario del plus de cámara y estufa, se dividirá el plus total entre 22 para aquellos trabajadores que no trabajen el mes completo. El importe resultante se abonará por días efectivos de trabajo.

Al personal que trabaje en las cámaras de congelación se le abonará mensualmente un plus de 242,045 euros para el titular y de 28,506 euros/mes para los ayudantes, manteniendo la organización actual el trabajo en dicha cámara.

En todos estos casos se prorratearan los períodos trabajados inferiores al mes.

#### b) Primas festivas.

Por el trabajo en domingos o días festivos se abonará al personal de la Empresa un complemento especial de 32,602 euros. Para el personal que, como consecuencia del trabajo en domingos y festivos, disfrute el descanso semanal compensatorio, este complemento consistirá en un abono de 12,110 euros por hora efectivamente trabajada durante la jornada normal.

## c) Plus de suplencia y cambio de turno.

Aquellos trabajadores en régimen de trabajo a turnos, a los que por interés de la Empresa, por causas imprevistas, de carácter esporádico, se les cambie el turno habitual de trabajo sin aviso previo mínimo de 48 horas, se les abonará la cantidad de 32,602 euros, por una sola vez, con independencia del número de días a que afecte dicho cambio.

Para el turno de noche solamente se podrá dar este caso si es por causa de fuerza mayor y con comunicación previa al comité de empresa.

Se acuerda hacer documento en virtud del cual a los trabajadores pertenecientes a la sección de procesos se le garantiza el cobro del plus de nocturnidad y plus de festividad con descanso, en función de la previsión de turnos del año. Se harán los cálculos de la siguiente manera: para cada trabajador en función de los turnos que le correspondan, se obtendrá el importe estimado que cobrará durante el año por plus de nocturnidad y plus festividad con descanso. Al final de año se calcularán los importes reales cobrados, de ser inferiores a los inicialmente calculados previstos, se pagará la diferencia. Aclarar que si el trabajador estuviera durante el año en situación de Incapacidad Transitoria, o baja por accidente, dichos períodos no se garantizan como realizados para el cobro y a los efectos del cálculo de la diferencia se entenderán como trabajados.

		TRABAJOS A REALIZAR DE:			
		Especialista de 1ª	Especialista de 2ª	Especialista de 3ª	Peón especialista
CATEGORÍA DEL PERSONAL	Especialista de 2ª	4.69 €	=====	=====	=====
	Especialista de 3ª	5.47 €	0.78 €	=====	=====
	Peón especialista	5.84 €	1.15 €	0.37 €	=====
	Peón	6.15 €	1.47 €	0.68 €	0.31 €

Así mismo, se expondrá este mismo cuadro, en los tabloneros de anuncios de la empresa.

En el presente no está incluida la antigüedad del trabajador/a.

**Artículo 9º.- Antigüedad.**

Al personal de esta Empresa con cinco años de antigüedad en la misma se le abonará un diez por ciento (10%) del sueldo base establecido, un veinte por ciento (20%) al personal con dos quinquenios y el cinco por ciento (5%) para los restantes quinquenios.

Se establece en el 40% (cuarenta por ciento) del sueldo base establecido, el tope máximo de crecimiento de la antigüedad. Para aquel personal que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio tengan un porcen-

## d) Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad por hora de trabajo efectuada entre las 22 y las 7 horas, así como para el personal que realice dentro de dicho período una parte no inferior a 2 horas de su jornada de trabajo, consistentes en los importes expresados en la tabla que se adjunta como anexo II al presente Convenio.

## e) Plus de madrugada.

El personal que inicie su jornada en horario de madrugada cobrará un plus de 9,856 euros.

Para el cobro del plus de madrugada se deberá iniciar la jornada antes de las 5,45 horas de la mañana.

## f) Plus de víspera de festivo.

El personal que, estando en turno de noche, trabaje la víspera de un festivo cobrará un plus de 63,627 euros.

## g) Plus de diferencia de categoría.

Para el personal que realice trabajos de superior categoría, se le abonará las cantidades que se reflejan en el siguiente cuadro, por día efectivo de trabajo:

taje igual o superior al 40% (cuarenta por ciento) de antigüedad, dichos porcentajes quedarán fijos.

**Artículo 10º.- Gratificaciones extraordinarias.**

a) El 31 de mayo y el 30 de noviembre de cada año, la Empresa abonará al personal el importe de una mensualidad del salario base reflejado en las tablas anexas más la antigüedad correspondiente.

b) El 28 de febrero y el 31 de agosto de cada año se le abonará un importe igual al señalado en el apartado anterior.

**Artículo 11º.- Horas Extraordinarias.**

El porcentaje de incremento que se aplicará sobre el salario hora normal para el abono de las horas ex-

traordinarias será del 75%. Entendiendo por salario hora normal el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora normal} = \frac{\text{Retribución} \cdot \text{anual} + \text{antigüedad}}{1.732}$$

$$\text{Salario hora extra diurna} = \text{Salario hora normal} \times 1,750 \text{ (75\%)}$$

$$\text{Salario hora extra nocturna} = \text{Salario hora extra diurna} \times 1,250 \text{ (25\%)}$$

$$\text{Salario hora extra madrugada} = \text{Salario hora extra diurna} \times 1,500 \text{ (50\%)}$$

A estos efectos, se entenderá por retribución anual el conjunto de conceptos que retribuyen directamente el trabajo, quedando por tanto excluidas las primas o pluses y los suplidos.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, perío-

dos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la actividad de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas responden a tal definición se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal.

Se acuerda el intercambio de horas extras diurnas, nocturnas y de madrugada según se detalla en el cuadro siguiente:

Horas trabajadas	Diurnas	Nocturnas	Madrugada
Horas Descanso	1 hora y 45 minutos	2 horas y 15 minutos	2 horas y 45 minutos

Dicho intercambio sólo se llevará a cabo cuando exista el acuerdo entre la empresa y el personal.

Cuando el personal del turno de tarde realice horas extraordinarias, tendrán la consideración de horas extras de madrugada aquellas que también superen las siete de la mañana.

Se considerarán horas extras las siguientes:

Diurnas: de 7,00 horas a 22,00 horas.

Nocturnas: de 22,00 horas a 24,00 horas.

Madrugada: de 0,00 horas a 7,00 horas.

#### Artículo 12º.- Suplidos.

##### a) Dietas.

Cuando por la naturaleza de su trabajo, el personal que tenga que desplazarse a distintas localidades del Centro de trabajo o continuar su labor de forma voluntaria por razones laborales o hayan transcurrido menos de dos horas entre la finalización de su jornada y el comienzo de la formación organizada por la Empresa, se les abonarán las siguientes cantidades:

Almuerzo: 13,818 euros.

Cena: 7,638 euros.

Desayuno: 5,092 euros.

El criterio para el pago de estas dietas será el siguiente:

Dietas de desayuno: para cobrarlas se debe entrar dos horas antes del turno habitual de mañana.

Dietas de almuerzo: para cobrarlas se debe salir dos horas después del turno habitual de mañana o entrar dos horas antes del turno habitual de tarde.

Dietas de cena: para cobrarlas se debe salir una hora y media después del turno de tarde (a partir de las 24,00 h.).

Hora de la comida: regulación de la manera de gestionar el tiempo necesario para la comida, sea almuerzo o cena, cuando se prolonga la jornada de trabajo:

1º) Será obligatorio fichar cuando se vaya a comer (almuerzo o cena), tanto si la comida se hace dentro de la empresa como si se hace fuera. Cuando se salga fuera de la empresa, será obligatorio que se haga con la ropa particular y no con el uniforme de la empresa.

2º) No se descontará de la jornada laboral el tiempo dedicado a la comida, motivado por la prolongación de la jornada. El tiempo destinado a tal fin no puede ser superior a una hora.

3º) La realización de esta comida se hará de manera escalonada, bajo la responsabilidad del/de la jefe/a de turno, con el objetivo de que el proceso industrial no se detenga.

4º) Esta hora retribuida para la comida será efectiva con los mismos condicionantes del pago de la dieta respectiva, es decir:

a.- Dietas de desayuno: para cobrarlas se debe entrar dos horas antes del turno habitual de mañana.

b.- Dietas de almuerzo: para cobrarlas se debe salir dos horas después del turno habitual de mañana o entrar dos horas antes del turno habitual de tarde.

c.- Dietas de cena: para cobrarlas se debe salir una hora y media después del turno de tarde, es decir, a partir de las 24,00 horas.

b) Plus de transporte.

Se abonará este concepto de la siguiente manera:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, salvo acuerdo en contrario, se actualizará conforme al importe del billete del medio de transporte público (guagua) utilizado por el personal en su trayecto de ida y vuelta al centro de trabajo desde su domicilio habitual, actualizándose en el mes de enero de cada año, debiendo ser justificado mediante el correspondiente certificado de empadronamiento. Esta cantidad se percibirá por asistencia efectiva al trabajo, independientemente de que dicho medio de transporte sea realmente utilizado.

### CAPÍTULO III

#### DISPOSICIONES LABORALES

**Artículo 13º.-** Jornada de trabajo.

a) Jornada Semanal.

El personal sujeto a horario realizará con carácter general, y en cómputo anual, una jornada de trabajo de 38 horas y 45 minutos semanales efectivas, no entendiéndose como jornada efectiva el tiempo de descanso o bocadillo. Cualquier modificación de la jornada que pudiera producirse en el futuro por disposición legal o reglamentaria, se aplicará automáticamente, afectando al número de horas efectivas aquí pactadas, sólo en la cuantía que dicha Ley pudiera establecer por debajo de las 38 horas y 45 minutos semanales que, en cómputo anual, se establecen en el presente artículo.

Se hará un anexo a este convenio, relacionando todos los horarios de la empresa, de las categorías recogidas en el presente convenio.

Para el personal de fábrica dicha jornada se efectuará con el siguiente horario:

De lunes a viernes:

Primer turno: de 6,45 a 14,45 horas.

Segundo turno: de 14,30 a 22,30 horas.

Para el personal de oficinas generales la jornada se efectuará con el siguiente horario:

De lunes a viernes: de 8,00 a 15,30 horas.

Sábados:

Cada cuatro sábados: de 8,00 a 12,00 horas.

Para el personal de oficinas el/la trabajador/a podrá optar por un horario flexible en +/- 1 hora tanto a la entrada como a la salida, siempre y cuando las circunstancias lo permitan y haya acuerdo entre ambas partes. Se podrán observar otras opciones de horario flexible, siempre que haya acuerdo entre el/la trabajador/a, representación de los/as trabajadores/as y la empresa.

Los descansos se disfrutarán semanalmente. Para el área comercial aunque se vienen disfrutando semanalmente, si en el futuro por circunstancias del mercado no fuera posible dicho disfrute se buscará una alternativa a dicho descanso.

b) Festivos.

- Administración y Fábrica: se acuerda la realización de un día festivo en el lunes de Carnaval.

Asimismo, se libraré el día 24 ó 31 de diciembre, distribuyéndose para todo el personal entre la plantilla de turno de tarde y del turno de noche. Cuando estos días coincidan en sábados o domingos se disfrutarán los días hábiles anteriores o posterior (viernes o lunes). El personal que trabaje en turno fijo de mañana, libraré uno de esos dos días.

- Comercial y Cámara: se acuerda el disfrute de un día festivo como alternativa al lunes de carnaval. Este día se disfrutará un viernes anterior a un sábado de libranza, o en otro día que se acuerde, dentro del primer semestre del año. Para el personal de Comercial y Cámara que trabaje el lunes de carnaval se les abonará un plus de 61,085 euros.

Asimismo, se libraré el día 24 o 31 de diciembre, distribuyéndose al 50 por ciento entre la plantilla de Comercial.

- Para todo el personal: se acuerda la realización de dos días festivos más, pudiendo acumularse a vacaciones, con carácter individual y en función de la organización del trabajo.

Para disfrutar estos días en períodos de puentes se hará de la siguiente manera:

1. El personal deberá solicitar el día de libranza, como mínimo, un mes antes del día solicitado.
2. Se hará una lista del personal que lo haya solicitado (sin orden de prioridad).
3. Se procederá a realizar un sorteo entre las personas, para determinar las que librarán esos días.
4. Para los siguientes puentes, las personas que hayan disfrutado de la libranza, quedarán excluidas de éstos últimos, siempre y cuando hayan más solicitudes que disponibilidades a librar.

#### **Artículo 14º.- Vacaciones.**

Todo el personal de la Empresa, sin distinción alguna de categorías, tendrá derecho al disfrute de veinte y dos días laborables de vacaciones, no computándose los sábados, domingos y festivos. No pudiendo ser inferior su duración a treinta días naturales. Serán retribuidas con todos los conceptos de su nómina y al 100%, en su caso, del promedio individual de incentivos y nocturnidad de los últimos 12 meses enteros trabajados, anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones, de dicha retribución se eliminará el concepto plus de transporte.

Los veintidós días de vacaciones serán ininterrumpidos salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El período de vacaciones se fijará anualmente en el calendario laboral antes del primero de cada año, por acuerdo entre Empresa y personal, efectuándose entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, siguiendo el orden de antigüedad, y siendo rotativo el resto de los años.

Aquellos trabajadores/as que de forma voluntaria disfruten las vacaciones fuera del período indicado, recibirán una gratificación compensatoria por importe de 205,696 euros, independientemente de la bolsa de vacaciones.

Excepcionalmente, si por razones organizativas o causas imprevistas, oído el Comité de Empresa, algún trabajador/a debiera realizar el disfrute de sus vacaciones fuera del indicado período, recibirá asimismo, la gratificación compensatoria señalada en el párrafo anterior y en idénticos términos.

El derecho al disfrute de las vacaciones no se limitará por el hecho de que el/la trabajador/a se halle en situación de Incapacidad Transitoria, de modo que al incorporarse al trabajo tendrá derecho a disfrutar del período de vacaciones sin descuento alguno.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El personal que causase baja en la Empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

El personal que causase baja por Jubilación y Prejubilación tendrá derecho a las vacaciones como si hubiera trabajado todo el año. En caso de fallecimiento se le abonará a su cónyuge, hijos, padres o herederos legales el importe correspondiente al mencionado concepto.

Cuando una baja por enfermedad o accidente dure más de 12 meses no se podrán acumular ni vacaciones ni días de libranza.

Cuando la baja se deba a una incapacidad temporal derivado del embarazo, parto o lactancia natural se podrá acumular vacaciones, aunque la misma dure más de doce meses.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa tendrá derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo que medie entre el ingreso y el 31 de diciembre.

Si por necesidades de la Empresa, se interrumpiesen las vacaciones, el/la empleado/a disfrutará de 2 días de vacaciones en sustitución de cada día de interrupción completo.

#### **Artículo 15º.- Licencias.**

Licencias con retribución.

El personal tendrá derecho a licencia retribuida en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece de días naturales:

- 1) Por el matrimonio del/de la trabajador/a: 15 días.
- 2) Por nacimiento de un hijo/a: 7 días.
- 3) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: 7 días.
- 4) Por fallecimiento de un hijo/a: 5 días.
- 5) Por fallecimiento de padres/madres: 3 días, exceptuando domingos y festivos.

6) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta en segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.

En este caso, si el fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización, se produce en horas de trabajo, este día no computará a efectos de la licencia establecida.

7) Por fallecimiento de tíos/as, tíos/as políticos, primos/as hermanos/as y sobrinos/as: 1 día.

Si el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de tíos/as, primos/as, tíos/as políticos y primos/as hermanos/as, se produce en horas de trabajo, éste día no computará a efecto de la licencia establecida.

8) Por matrimonio de un hijo/a, hermano/a o padre/madre: 1 día.

Siempre que ese día le corresponda trabajar al empleado, salvo que el evento sea fuera de la isla en cuyo caso tendrá derecho al día independientemente de que trabaje o no.

9) Por enfermedad de carácter muy grave del cónyuge/conviviente, hijos/as, padres/madres o personas a su cargo: 3 días.

En este caso, la licencia se amplía mediante la reducción de dos horas en la jornada laboral durante cuatro días más.

10) Por intervención quirúrgica que precise anestesia total o por el internamiento hospitalario que precise el acompañamiento de los familiares a su cargo, 2 días, si fuese necesario.

En caso de anestesia local el tiempo imprescindible para asistir a la operación.

11) Por ruptura del vínculo matrimonial: 2 días.

12) Por concurrencia a examen, el tiempo indispensable para la realización del mismo, quedando el personal obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

13) Por el tiempo imprescindible para la solución de asuntos o tramitaciones que tengan relación directa con el desarrollo habitual de la actividad laboral, por ejemplo, carnet de conducir, carnet de manipulador de alimentos, además de:

a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

b) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

14) Por mudanza: 2 días.

En las circunstancias señaladas en todos los párrafos anteriores, excepto la primera de ellas y la última, el número de días que determina la licencia se ampliará en dos días más si ocurre en islas distintas o cuatro días más si ocurre fuera del archipiélago.

Se incluye en el presente convenio un anexo IV, donde se relacionan los grados de parentescos para una total clarificación del presente artículo.

#### Licencia/Permiso por maternidad.

Se trata de permisos con derecho a reserva al puesto de trabajo.

##### 1. Por parto.

Permiso con una duración total de 16 semanas. Las primeras 6 semanas son de obligado cumplimiento para la madre, inmediatamente después del parto. El resto del permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre o por ambos, sucesiva o simultáneamente, si ambos trabajan por cuenta ajena. La suma de los períodos disfrutados no podrá ser superior a 16 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

##### 2. Por adopción o acogimiento de menores.

Cuando se adopte o se acoja a un menor de hasta seis años, el permiso lo podrá disfrutar tanto el padre como la madre y tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.

##### 3. Por parto múltiple o por adopción o acogimiento múltiples.

Se establece que en caso de parto múltiple, la duración del permiso de maternidad será de dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Cuando se trate de menores de edad, mayores de ocho años, pero afectados de una discapacidad o minusvalía o que por circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes, la duración del permiso será también de 16 semanas ininterrumpidas.

4. En caso de discapacidad de el/la hijo/a nacido/a, o de el/la menor adoptado/a o acogido/a.

En todo lo no recogido del presente apartado relativo a las licencias por maternidad, se regirá por lo contemplado en el artº. 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Licencia/Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El/la trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

El/la trabajador/a deberá comunicar al/la empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

#### Reducción de la jornada con retribución.

##### 1. Por lactancia.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer y hombre en su caso, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada, en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

En el caso de que no se pueda reducir la jornada con este fin, se podrán acumular estas horas de las siguientes formas:

##### 1. Semanal o quincenalmente.

2. Inmediatamente después de que el permiso de maternidad/paternidad haya finalizado, se establecería la opción de acumular las horas de lactancia en días libres sumando un total de 10 días laborables.

En el caso de que sea el padre el que disfrute este permiso, existen ciertas restricciones, ya que únicamente podrá acogerse a tal reducción en caso de que la madre desempeñe una actividad profesional por cuenta ajena; restricción que no se prevé para las trabajadoras, que pueden disfrutar de este derecho, tanto si el padre trabaja, como si no.

2. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37, apartado 6 de E.T.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 de E.T., corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al/a la empresario/a con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 de E.T. serán resueltas por la jurisdicción competente a través del pro-

cedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

#### Licencias sin retribución.

En caso de fallecimiento del cónyuge del/de la trabajador/a con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, y con los efectos de la excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.

La trabajadora que habiendo dado a luz haya agotado el período ordinario de suspensión del contrato de trabajo regulado en el apartado 4º del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, y con los efectos de la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo, por un período máximo de tres meses.

El trabajador en quien concurren las circunstancias del párrafo anterior, tendrá el mismo derecho que para la mujer trabajadora.

Los expresados períodos de licencia sin retribución no computarán a efectos de antigüedad.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por el/la trabajador/a mediante la presentación de la certificación pertinente a requerimiento de la Empresa.

#### Reducción de la jornada. Sin retribución.

Se establece la reducción de jornada por atención de familiares o personas discapacitadas o nacimiento de hijos/hijas prematuros/as consistiendo en al menos un mínimo de un octavo de su jornada laboral, y como máximo, la mitad de la citada jornada. Así mismo, también existirá un preaviso con la misma cuantía de tiempo, es decir, de cómo mínimo quince días laborables para el reingreso del trabajador a su puesto de trabajo. Podrán disfrutar de esta reducción de jornada, aquellas personas que tengan que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, y por el nacimiento de hijos/as prematuros/as. También se podrán acoger a lo expuesto en la presente aquellas personas que por razones de guarda legal soliciten atender o cuidar a "algún menor de seis años o una persona con minusvalía física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida".

A los efectos del derecho de todas las licencias de este artículo nº 15, en los supuestos que afecten al cónyuge del/de la trabajador/a, queda asimilada la per-

sona que conviva maritalmente con el mismo, siempre que acredite documentalmente tal convivencia mediante la Certificación del Padrón Municipal. Dichos derechos serán aplicables, tanto cuando sean del mismo sexo, como cuando sean de distinto sexo.

#### Artículo 16º.- Excedencias.

##### a) Excedencias voluntarias.

El personal con antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años y una vez solicitada la incorporación, ésta deberá efectuarse en el mismo puesto de trabajo, o en otro de inferior categoría, si así lo solicita, en la primera vacante que se produzca. En el caso de optar por el puesto de trabajo de inferior categoría tendrá preferencia para recuperar su categoría anterior. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Se podrá solicitar nueva excedencia una vez transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia. En supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud, formación educativa o profesional, podrán reducirse adecuadamente los tiempos referidos de uno y cuatro años de trabajo.

El personal con una antigüedad de al menos 2 años podrá solicitar a la dirección de la Empresa que se les reconozca la situación de excedencia por un año. Será la dirección de la Empresa la que decida unilateralmente la concesión o no de dicha excedencia. De ser reconocida dicha excedencia, una vez solicitada la reincorporación, hecho que deberá producirse antes que expire el plazo convenido, aquélla deberá efectuarse en el mismo o equivalente puesto de trabajo en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de dicha solicitud.

##### b) Excedencias por cuidado de hijos/as.

Este apartado se regirá por lo contemplado en el artº. 46, apartado 3, del E.T.

##### c) Excedencia por cuidado de familiares.

Este apartado se regirá por lo contemplado en el artº. 46, apartado 3, del E.T.

#### Artículo 17º.- Vacantes.

Cuando se produzca una vacante, salvo en los puestos de libre designación previstos por las normas legales vigentes, se cubrirá con personal de la propia Empresa mediante las pruebas oportunas, a las que tendrá acceso el Comité de Empresa.

Siempre ha sido voluntad de ILTESA, S.A. el desarrollo y promoción de todos los trabajadores que pertenecen a la misma, por ello a los efectos de la máxima transparencia e imparcialidad, que ha sido un principio en nuestra organización, se manifiesta lo siguiente:

a.- Cada vez que haya una promoción interna, se publicará para general conocimiento de todos los trabajadores.

b.- En dicha comunicación se hará una descripción de los requisitos y perfil exigido para el puesto.

c.- Se comunicará la resolución de dicho proceso.

d.- A tales efectos el Comité de Empresa tendrá la potestad de emitir informe sin carácter vinculante.

Lo anteriormente redactado no será observado cuando se trate de puesto de dirección o de managers (mandos) de la Empresa.

#### **Artículo 18º.- Amortización de plaza vacante.**

Cuando se produjera una baja por enfermedad o accidente, que tras el correspondiente informe médico se prevea pueda prolongarse por más de tres meses, la Empresa cubrirá tal baja a corto plazo, salvo que las características técnicas o de mando del puesto a cubrir requieran una formación o cualificación incompatibles con una contratación a corto plazo.

A las personas que, como consecuencia de lo anterior, desempeñen puestos de superior categoría, se les abonará la diferencia salarial correspondiente a dicha categoría pero sin consolidarla a fin de respetar los derechos del enfermo o accidentado. Sin menoscabo de lo establecido en la legislación vigente mas concretamente en el artículo 39.4 del TRLET.

#### **Artículo 19º.- Movilidad Funcional.**

El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios, todas las retribuciones económicas de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, en proporción al grado de sustitución que efectúe, más la antigüedad que normalmente le pudiera corresponder en su categoría inferior.

Si este tiempo excede de tres meses de trabajo continuado o cinco discontinuos, será declarada la vacante correspondiente, salvo en los casos de sustitución

por I.T. o vacaciones, convocándose la necesaria prueba de aptitud en los casos que así proceda.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, resultara preciso destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales del personal.

La movilidad funcional del personal en el seno de la empresa se producirá siempre, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Cualquier tipo de cambio organizativo que afecte al personal de plantilla, se hará tratando de minimizar el impacto social y será previamente comunicado a los/las representantes legales de los/las trabajadores/as, para su debido conocimiento, sin perjuicio de observar posteriormente los procedimientos legales establecidos para aquellas materias que afecten a condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as afectados/as.

#### **Artículo 20º.- Faltas.**

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal general al comienzo referido.

##### a) Leves.

- Retrasos reiterados del personal superiores a los cinco minutos.

- Falta de atención, por negligencia simple, a instrucciones o normas de trabajo de las cuales se deriven problemas graves para el proceso productivo.

- Falta de higiene personal.

- Ausencia de respeto mutuo entre compañeros/as.

##### b) Graves.

- Provocar conflictos con los compañeros/as o los clientes que dañen gravemente las relaciones laborales o las lógicas comerciales de la Empresa.

- Abuso de confianza con algún cliente.

## c) Muy graves.

- Faltas de asistencia cuando se reiteren, sin justificación de ningún tipo, por más de tres veces.

- Fraude, deslealtad y abuso de confianza, así como los comportamientos prácticos semejantes que estén normativamente sancionados por las normas positivas del Derecho Civil o Penal.

- El boicot claramente determinado a la producción.

- Las malas relaciones con el resto de los/las compañeros/as de trabajo que ocasionen consecuencias graves y daños tanto a los afectados como a las instalaciones de la Empresa.

- Realización de actos contrarios a la dignidad personal del resto de los compañeros con manifiesta intencionalidad y práctica reiterativa, como por ejemplo, el acoso sexual y/o moral y el acoso por razón de sexo.

- La acumulación de más de tres faltas graves.

## Supuesto Especial:

## Puntualidad.

Tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al trabajo en un plazo de un mes que, en su conjunto, superen los 30 minutos, serán sancionadas con amonestación verbal.

Si se reincidiese en esta falta en el transcurso del semestre, se considerará falta grave, procediéndose a la suspensión de empleo y sueldo durante un día.

La reincidencia en estas faltas graves será sancionada de acuerdo con el artículo 21 de este Convenio.

## Prescripción.

Respecto a los trabajadores/as las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 21º.- Sanciones.**

Las sanciones según la tipificación de las faltas, serán las siguientes:

## a) Leves.

- Amonestación privada o carta de advertencia.

## b) Graves.

- Postergación durante un año en el ascenso.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

## c) Muy Graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

- Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

- Despido.

**Artículo 22º.- Procedimiento.**

Desde que se denuncie un posible caso de sanción por falta grave o muy grave se entenderá abierto el expediente sobre el/la afectado/a.

Seguidamente la Empresa comunicará por escrito al/a la interesado/a los detalles de la presunta falta, especificando día, lugar y hora, así como cuantas otras circunstancias hayan concurrido y sean necesarias para el perfecto conocimiento del/de la trabajador/a, entregando, simultáneamente, una copia al Comité de Empresa.

El personal afectado podrá realizar un descargo en el plazo de 3 días hábiles a partir de la recepción de la comunicación en el que alegará lo que estime procedente en su defensa. Se consideran días inhábiles los festivos, sábados y domingos.

Llevados a cabo estos trámites, y si la Empresa considera que es procedente la sanción, comunicará la misma por escrito al/a la afectado/a, entregando simultáneamente una copia al Comité de Empresa.

Si el/la afectado/a estimara improcedente la sanción, podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa aportando testigos, si los hubiese, y teniendo que estar presente un representante del Comité de Empresa, si así lo solicitara el/la interesado/a.

En este mismo sentido, hay que señalar que no se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de vacaciones, descansos, ascensos definitivos, antigüedad o categoría laboral, al considerarse todos ellos como reducciones que ejercen un efecto multiplicador de plazo y consecuencias muy superiores a las del acto sancionador.

En caso de despido de un/a trabajador/a, la Empresa estará obligada a pagar cantidades con la misma periodicidad y cuantía que ordinariamente viniera haciéndolo, hasta el límite máximo del total de la liquidación que corresponda al/a la trabajador/a. Caso de readmisión del/de la mismo/a la, las canti-

dades abonadas quedarán absorbidas por los salarios de tramitación, en el supuesto de que éstos correspondan.

#### CAPÍTULO IV

#### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### **Artículo 23º.-** Seguridad y Salud Laboral.

En caso de posibilidades reales de accidentes de trabajo, los Delegados/Delegadas de Prevención comunicarán por escrito tal situación a la Dirección de la Empresa.

**Artículo 24º.-** Evaluación de riesgos en caso de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

La evaluación de los riesgos laborales que se realiza periódicamente, deberá comprender la determinación de aquellos riesgos presentes en los diferentes puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras y/o del feto ante una situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En todo lo no recogido del presente apartado, se regirá por lo contemplado en el artº. 26, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

##### **Artículo 25.-** Comité de Seguridad y Salud.

ILTESA tiene definida una política de prevención de riesgos laborales. Uno de sus principales objetivos es proporcionar en sus centros de trabajo entornos seguros y saludables, velando por el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

Dicha política contempla como criterios generales que la prevención es una más de las áreas de gestión a desarrollar en el seno de la empresa, y por tanto, debe de contar con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. La misma contempla el derecho de los/las trabajadores/as a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en esta materia.

A tal efecto, la formación en prevención, tanto de los/las empleados/as como de las personas encargadas de la misma en ILTESA, los Delegados/as de Prevención y los/las miembros de Comité de Seguridad y Salud, estará contemplada en los planes de formación de la empresa, de forma que el empresario/a está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada a los/las trabajadores/as que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva tecnología que pueda ocasionar riesgos para el propio trabajador/a y/o para sus compañeros/as y/o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados ajenos. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

En virtud de lo establecido en el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda la constitución del Comité de Seguridad y Salud que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados/as afectados/as por el presente convenio.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes de todas las actuaciones de la empresa en materia de salud laboral, así en el seno de este órgano de consulta se acordará la aplicación de medidas preventivas y plazos de aplicación de las mismas.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artº. 39 de la LPRL y las que en adelante puedan acordar empresa y trabajadores/as, siempre sin menoscabo de las primeras y podrán asistir a él, con voz pero sin voto los/las delegados sindicales, asesores/as externos o técnicos/as ajenos por cualquiera de las partes representadas en el mismo así como trabajadores/as que tengan una especial cualificación, conocimiento y/o infor-

mación sobre cuestiones concretas que vayan a debatirse en el comité.

No obstante se le reconocen las siguientes competencias:

a) Recibir información sobre la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas y planes de la empresa, a tal efecto en su seno se debatirá, antes de su puesta en práctica y en lo referente en su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo mejoras de las condiciones de trabajo o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer directamente la situación de la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas que se estimen oportunas.

d) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y los precedentes de la actividad del servicio de prevención.

e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad de los/las trabajadores/as, conocer sus causas y proponer medidas preventivas.

f) Conocer e informar sobre la memoria y programación anual de servicios de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud, establecerá su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral, aunque se podrá reunir este Comité, si alguna de las partes así lo solicita.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los/las representantes de los/as trabajadores/as, el que se destinen a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y que dicho Comité pudiera encomendarles. Serán por cuenta de la empresa los gastos derivados de estas actuaciones, si los hubiere.

#### **Artículo 26º.- Reconocimientos médicos.**

La Empresa estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los/las empleados/as tengan, como mínimo, un reconocimiento al año, a ser posible en el primer trimestre natural, dentro de las posibilidades del Servicio que los realice. Estos reconocimientos se harán en un Servicio de Prevención acreditado bien sea propio o ajeno, dentro de la jornada de trabajo del/de la trabajador/a dándose cuenta puntual y concreta de los resultados a los/las interesados/as. En los puestos de trabajo clasificados como tóxicos o penosos, así como en los que se manipulen alimentos, deberán hacerse semestralmente.

En la evaluación de los riesgos laborales que se realizan periódicamente existe una descripción de los riesgos presentes en los diferentes puestos de trabajo.

El Servicio de Prevención funcionará de lunes a viernes, de 9 a 19 horas, a fin de cumplir adecuadamente su función.

Lo no contemplado en el presente artículo se regirá por lo contemplado en el artº. 22, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 27º.- Ropa de trabajo.**

La Empresa dotará al personal, en relación con el trabajo desempeñado, con el siguiente equipo:

- Personal de Industrial: cada año se proporcionarán: 3 pantalones, 4 camisetas, calzado adecuado, 1 mono azul a quien, por su trabajo, lo requiera, 1 suéter, y la prenda que por causa mayor haya de ser sustituida.

- Personal de recogida de leche: cada año se proporcionará: 3 pantalones, 4 camisas, 2 suéter y calzado adecuado.

- Almacén de marketing:

Ropa de uso diario: 2 pantalones, 3 polos o camisas, calzado adecuado y 1 prenda de abrigo.

Ropa de representación: 2 pantalones, 2 polos o camisas, calzado adecuado y 1 prenda de abrigo.

- Personal de representación: 3 pantalones, 2 de verano y 1 de invierno, 4 camisas y calzado adecuado y un suéter o chaquetilla una vez al año.

- Personal de Cámara: dadas las características especiales del personal que trabaja en la cámara de conservación, el equipo de ropa de trabajo será el que se determine por el equipo de trabajo de mejora de cámara.

El lavado de esas prendas será de cuenta y a cargo de la Empresa, pudiendo ésta sustituir la obligación de lavado, planchado y cosido, por una compensación económica de 15,105 euros mensuales, durante los 12 meses del año.

El Comité de Salud Laboral será el órgano responsable de la elección del tipo de la ropa y calzado del personal.

### CAPÍTULO V

#### DISPOSICIONES SOCIALES

**Artículo 28º.-** Retribución en caso de enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, y riesgo por la lactancia natural.

El personal que pase a la situación de incapacidad transitoria por enfermedad o accidente, percibirá de la Em-

presa, como complemento de indemnización de la Seguridad Social, un equivalente a la diferencia entre el importe de esta indemnización y la cifra que representan los conceptos salariales fijos además del plus de transporte y lavado de ropa. Se exceptúan de este cálculo las prorratas de las pagas extras. Este procedimiento también se aplicará a los días que corran por cuenta de la Empresa.

La Empresa tendrá la facultad de comprobar la enfermedad por médicos a su servicio y reconociendo a los/las trabajadores/as cuantas veces lo estime necesario. De su informe dependerá en cada momento el abono de la prestación establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, la mejora mencionada dejará de percibirse cuando el/la afectado/a incurra en su tercera baja dentro de los últimos doce meses.

En los accidentes de trabajo, una comisión mixta formada por miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral y del Comité de Empresa, informará, a petición de la Dirección de la Empresa, y en aquellos casos que se crea oportuno, sobre la conveniencia o no del abono de esta mejora, siendo vinculante este informe para su pago. El Comité de Empresa recibirá trimestralmente información por escrito de las bajas no mejoradas.

La Empresa cubrirá los tres primeros días al 50% durante las tres primeras bajas por enfermedad en el año natural.

En caso de incapacidad por accidente que impida al/la trabajador/a realizar su labor habitual, la Empresa está obligada, agotando todas las posibilidades razonables, a buscarle un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole la categoría y condiciones económicas correspondientes al nuevo puesto efectivamente desempeñado.

En caso de maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural se tendrá derecho a lo establecido en las normas legales que la regulan, como mínimo, tendrá las mismas ventajas recogidas para la I.T.

#### **Artículo 29º.-** Bolsa de Vacaciones.

El importe de la Bolsa de Vacaciones asciende a 445.291 euros, dicha cantidad se abonará cuando el/la trabajador/a haya permanecido 12 meses en la empresa, en caso contrario se abonará la parte proporcional.

La bolsa de vacaciones se pagará en el mes de julio de cada año.

#### **Artículo 30º.-** Ayuda al estudio para Empleados/as.

La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados/as les abonará el 90% de los gastos de matrícula, de los honorarios de Centros Ofi-

ciales de Enseñanza Media, Capacitación o Formación Profesional, carreras de Grado Medio y Superior y de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de clase y estudio de acuerdo con las necesidades del trabajo. No podrán disfrutar de esta ayuda aquellos/as trabajadores/as cuyo contrato tenga una duración inferior a la del curso escolar. En todo caso, estos conceptos deberán ser justificados por el/la trabajador/a mediante la presentación de los certificados y justificantes oportunos a requerimiento de la Empresa.

La prórroga de esta ayuda quedará condicionada al aprovechamiento demostrado de tal formación.

#### **Artículo 31º.-** Ayuda Escolar.

Se establece una ayuda para estudios por cada hijo/a de empleado/a, consistente en 205,218 euros la cual se devengará en el mes de septiembre, para las edades comprendidas entre los 4 meses y 24 años, ambas inclusivas, considerándose como período de devengo el del curso escolar.

Para los que tengan hijos/as mayores de 16 años, será preciso para beneficiarse de esta ayuda presentar justificación documental de inscripción en centro oficial de estudios y no trabajar en ILTESA.

Para los que tengan hijos/as con edades comprendidas entre 4 meses y 3 años, será preciso para beneficiarse de esta ayuda presentar justificación documental de que el cónyuge del/de la trabajador/a ha trabajado todo el curso escolar y además presentar facturas que justifiquen haber pagado la guardería durante todo el año escolar.

En el supuesto de que no se cumplan las condiciones del apartado anterior para todo el curso escolar se abonará la parte proporcional.

Si ambos cónyuges con hijos/as comunes pertenecieran a la plantilla de la Empresa, percibirá esta ayuda uno sólo de ellos, a su elección.

#### **Artículo 32º.-** Ayuda por hijos minusválidos.

Los/las trabajadores/as con hijos minusválidos percibirán por cada uno de ellos una ayuda consistente en 84,099 euros mensuales.

A este fin, se entenderá que existe capacidad física o mental disminuida, cuando el/la afectado/a se encuentre en su conjunto con unas reducciones anatómicas o psíquicas que representen, como mínimo, un 33% según lo acreditado por el organismo oficial competente en estos casos.

Dicha ayuda se condiciona a los siguientes supuestos:

- Que la persona con minusvalía (cónyuge o hijo/a) no realice ningún trabajo remunerado, ni perciba pen-

sión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

- Que exista convivencia y dependencia de la persona con minusvalía a cargo del beneficiario/a.

Para hacer efectiva esta ayuda el/la trabajador/a deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo oficial antes mencionado y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la Empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos, a su elección.

#### **Artículo 33º.- Jubilación.**

El personal que se jubile al cumplir la edad de 64 años no sufrirá reducción de su pensión de jubilación (por el coeficiente de edad), siempre que tenga cubierto el período de carencia, porque la Empresa contratará a otro/a trabajador/a por período de hasta un año de duración, de conformidad con la legislación vigente.

#### **Artículo 34º.- Seguro de Vida.**

Para todo el personal de plantilla de la Empresa, se establece un Seguro Colectivo de Vida y Accidente que cubrirá los casos de muerte natural, muerte por accidente, gran invalidez, invalidez absoluta o invalidez permanente total y parcial. Las coberturas de estos riesgos serán las siguientes:

Durante el período de vigencia del presente convenio quedarán establecidas las siguientes coberturas:

En caso de muerte la indemnización será de 42.070,847 euros.

En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez la indemnización será de 42.070,847 euros.

En caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente serán de aplicación los porcentajes establecidos en la póliza, de acuerdo con el baremo que se acompaña como anexo III.

El importe de las primas correspondientes correrá a cargo de la Empresa.

En el supuesto de que un/a empleado/a causase baja en el servicio de la Empresa, automáticamente dejará de ser beneficiario/a del Seguro, salvo que por acuerdo privado entre él/ella y la Cía. Aseguradora, pudiera seguir gozando de sus beneficios corriendo a su cargo el importe de las primas sucesivas a la baja.

La calificación de las incapacidades previstas en el presente artículo responde a los criterios establecidos por la Compañía Aseguradora en las condiciones de la póliza

de aseguramiento. Ante cualquier duda de interpretación del presente artículo se hará conforme a lo establecido en el condicionado general de la póliza.

La Empresa servirá de mediadora entre la Compañía de seguros y el/la trabajador/a que deje de prestar sus servicios y quiera seguir con dicha póliza.

#### **Artículo 35º.- Anticipos.**

Se establece un fondo de 60.000 euros para anticipos sin interés con un tope de 3.000 euros cada uno, a amortizar en un plazo máximo de diez y ocho meses por acuerdo entre ambas partes, para el personal cuya categoría figure en el convenio.

La persona solicitante deberá justificar, a la hora de la petición, el destino del anticipo. Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa podrán comprobar tal extremo y mediante reuniones conjuntas se procederá o no a su concesión en función de los saldos disponibles. El Comité de Empresa nombrará dos miembros a tales efectos.

Se acuerda establecer un período de carencia de 6 meses en virtud del cual una vez liquidado un préstamo no se podrá solicitar otro sino ha transcurrido este período de tiempo.

De igual forma se podrán pedir anticipos mensualmente, de acuerdo a las siguientes normas:

a) Se darán a los/las trabajadores/as que lo soliciten los días 10 de cada mes o el día hábil inmediato anterior, entre las 12,00 y 15,00 horas.

b) Se establece el límite del 50% del salario base líquido.

c) Solo podrán solicitarse estos anticipos contra la nómina del mes en curso o bien contra la paga extra más inmediata.

### CAPÍTULO VI

#### OTRAS DISPOSICIONES

#### **Artículo 36º.- Garantía de empleo.**

En caso de privación de libertad/detención, hasta que exista la sentencia firme y con un plazo máximo de seis meses, la Empresa reservará al trabajador/a su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el reflejado período y considerándose al afectado/a en situación de excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.

Si la privación de libertad/detención es derivada de la conducción de vehículos de la Empresa, el/la afectado/a tendrá derecho a la reserva del puesto y a la percepción de sus emolumentos durante dos años, siempre que la detención no se deba a alteraciones de las condi-

ciones físicas normales, y motivadas por la voluntad del trabajador/a (imprudencia temeraria, embriaguez, droga).

#### **Artículo 37º.-** Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de retirada temporal (máximo de un año) del permiso de conducir a un/una trabajador/a, la Empresa se compromete, mientras dure tal situación, a buscar un puesto de trabajo al trabajador/a afectado/a, garantizándole la percepción de su sueldo mensual, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

1º) Que el motivo de la retirada del permiso de conducir se produzca durante la realización del trabajo, y en un vehículo propiedad de la Empresa, o en vehículo propio durante el trayecto de ida o vuelta al trabajo.

2º) Que el motivo de la retirada del permiso de conducir no se deba a alteraciones de las condiciones físicas normales, y motivadas por la voluntad del trabajador/a (imprudencia temeraria, embriaguez, droga).

3º) Que esta persona no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso de conducir dentro de un año natural.

4º) Compromiso por parte del personal a realizar durante el tiempo de retirada del permiso, cualquier clase de trabajo que se le encomiende, con independencia de su categoría.

#### **Artículo 38º.-** Multas de tráfico.

Las multas impuestas al personal de conducción por infracción del Código de la Circulación, derivadas del propio proceso de trabajo o por carencia de elementos legales que sean imputables a la Empresa, así como aquellas por aparcamiento indebido y subida de aceras, correrán íntegramente por cuenta de ella. Aquellas sanciones por infracción del Código de la Circulación propias del trabajo, aunque sean imputables al trabajador/a, serán abonadas al 50 por ciento entre Empresa y afectado/a. Ello, con un máximo de 5 multas en un año.

La Empresa se compromete a prestar asesoría legal en cualquier accidente o circunstancia que se produzca en el ejercicio de la actividad del trabajador/a.

#### **Artículo 39º.-** Derechos sindicales.

La Empresa reconoce a la Representación del personal todos aquellos derechos sindicales que en el presente están establecidos por la legislación vigente y los que en el futuro puedan establecerse.

El Comité de Empresa tendrá un local para celebrar las reuniones, con el mobiliario de oficina suficiente para la realización correcta de sus funciones.

Los representantes del personal podrán utilizar, dentro de cada trimestre natural, las horas sindicales que les

correspondan de acuerdo con la legislación vigente, de tal forma que, sin que implique traspaso de horas de un representante a otro, sí se pueden pasar las horas de un mes a otro del mismo trimestre, caso de serles necesarios.

#### **Artículo 40º.-** Libertad de expresión.

Los representantes del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas vigentes al efecto.

#### **Artículo 41º.-** Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

#### **Artículo 42º.-** Principio de no discriminación.

1º) Los representantes del personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño en su representación.

2º) El empleo de un trabajador/a no se podrá sujetar a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se podrá despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma por causa de su afiliación o actividad sindical.

#### **Artículo 43º.-** Reunión e información.

La Dirección admitirá que los trabajadores/trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en horas de trabajo, siempre que no se perturbe la actividad normal de la Empresa.

#### **Artículo 44º.-** Formación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación teóricos o prácticos, siendo de carácter voluntaria la asistencia por parte de los/las trabajadores/as.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

#### **Artículo 45º.-** Contratación temporal.

De manera expresa se conviene la adhesión al artº. 50 del convenio nacional de las empresas de productos lácteos en donde se refiere a que, para el supuesto previsto en el artº. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce me-

ses dentro del período de dieciocho a contar desde la fecha de las respectivas contrataciones.

La contratación eventual no podrá exceder del 8% de la plantilla media de la empresa en cómputo anual. No formarán parte de este cómputo los contratos de I.T., maternidad y sustitución de vacaciones.

El período de prueba de los citados contratos será de un máximo de tres meses para el personal técnico y un máximo de quince días para el resto del personal y afectará solo al personal cuyas categorías se recojan en convenio, según lo establecido en el anexo I.

#### **Artículo 46º.- Seguro Dental.**

La empresa concertará un seguro dental por valor de 3 euros por trabajador/a y mes, mas las subidas correspondientes al I.P.C. Nacional Real. El diferencial que, en su caso, cobrase la compañía aseguradora que supere el I.P.C. será asumido por el/la trabajador/a. Este seguro será de aplicación a partir del 1 de enero de 2007.

Los trabajadores/as que lo deseen podrán adherir a sus familiares, si la compañía aseguradora así lo permitiese, corriendo por cuenta del/de la trabajador/a el sobre coste de esta adhesión que será por cuenta y riesgo exclusivo del trabajador/a.

Podrán acogerse a este artículo todos los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 47ª.- Sustitución de lentes correctoras.**

Si derivado del trabajo durante la jornada laboral en las instalaciones de la empresa se produjera por accidente o por exposición continua a agentes que las deterioren, provocando la rotura o un deterioro tal que imposibilite el uso de lentes correctoras (no lentillas), la empresa se hará cargo del abono del importe de tales lentes y/o monturas. En el caso de las monturas que se haya roto de manera que no puedan ser reutilizadas, cuyo importe será el que se establezca conforme por las empresas ópticas concertadas por la empresa. Debiendo el superior jerárquico del trabajador afectado constatar que dicho accidente o deterioro se ha producido.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª**

Se extienden las coberturas sociales y económicas del contenido de este Convenio Colectivo a los/as hijos/as no biológicos que convivan dentro de la misma unidad familiar, dependiendo económicamente del/de la trabajador/a, previa justificación mediante certificado de convivencia anual, empadronamiento, libro de familia justificando los/las hijos/as no biológicos y compromiso por parte del/de la trabajador/a de comunicar a la Empresa la ruptura de la relación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª**

Por la empresa se facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral designados por los representantes del personal, la asistencia al menos una vez al año a cursillos o conferencias relacionadas con su cometido, e impartidas por un centro oficial.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª**

Durante la vigencia del presente Convenio, con el objetivo de mantener el nivel de empleo fijo, las partes se comprometen a negociar la viabilidad de cubrir cualquier vacante que pudiera producirse.

La negociación se efectuará en el seno de la Comisión Mixta, la cual se reunirá con arreglo al mecanismo contemplado en el artº. 6.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª**

Conservación del Convenio Colectivo.

Si por sentencia judicial o resolución administrativa fuera declarado nulo y sin efecto alguno/s de los preceptos o previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo, no por ello perderán su validez, vigencia y fuerza de obligar el resto de su contenido. La Comisión Negociadora del Convenio habrá de reunirse necesariamente en tal supuesto a fin de subsanar la infracción legal de la que derive la declaración de nulidad.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 5º**

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

La Empresa y la Representación del Personal se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª**

Se mantienen, durante la vigencia del Convenio, los turnos establecidos actualmente y que han garantizado la cobertura de trabajo las 24 horas del día, sin perjuicio de que, en las secciones que lo puedan requerir en un futuro, queden asegurados el trabajo y las atenciones precisas, existiendo para ello las comisiones mixtas compuestas por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa, que estudiarán conjuntamente la problemática anexa a la implantación de estos turnos.

#### **DISPOSICIÓN SUPLETORIA**

En todo lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y administrativas que lo modifiquen o complementen.

## ANEXO I

Tablas salariales 2006

<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Complemento salarial</b>	<b>Total año</b>
	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
Oficial Laboratorio	<b>1.072,742</b>	<b>133,931</b>	<b>18.771,042</b>
Oficial 1ª Mantenimiento	<b>1.072,742</b>	<b>133,931</b>	<b>18.771,042</b>
Of. 1ª Chófer, Recogedor	<b>1.062,744</b>	<b>37,761</b>	<b>17.457,041</b>
Oficial 1ª	<b>1.062,744</b>	<b>74,503</b>	<b>17.897,947</b>
Especialista 1ª	<b>1.062,744</b>	<b>103,938</b>	<b>18.251,162</b>
Auxiliar de Laboratorio	<b>1.055,714</b>	<b>105,305</b>	<b>18.155,091</b>
Oficial 2ª Mantenimiento	<b>1.055,714</b>	<b>105,305</b>	<b>18.155,091</b>
Oficial 2ª	<b>1.045,728</b>	<b>64,246</b>	<b>17.502,596</b>
Especialista 2ª	<b>1.045,728</b>	<b>64,246</b>	<b>17.502,596</b>
Oficial 3ª Mantenimiento	<b>1.040,954</b>	<b>46,800</b>	<b>17.216,857</b>
Oficial 3ª	<b>1.030,328</b>	<b>46,800</b>	<b>17.046,845</b>
Especialista 3ª	<b>1.030,328</b>	<b>56,160</b>	<b>17.159,165</b>
Peón especializado	<b>1.027,901</b>	<b>46,800</b>	<b>17.008,018</b>
Pcón	<b>1.018,994</b>	<b>46,800</b>	<b>16.865,506</b>
Oficial 1ª Administrativo	<b>1.162,429</b>	<b>172,560</b>	<b>20.669,591</b>
Oficial 2ª Administrativo	<b>1.073,820</b>	<b>124,472</b>	<b>18.674,789</b>
Secretaria	<b>1.073,820</b>	<b>124,472</b>	<b>18.674,789</b>
Oficial 3ª Administrativo	<b>1.051,669</b>	<b>86,929</b>	<b>17.869,852</b>
Auxiliar Administrativo	<b>1.030,328</b>	<b>46,800</b>	<b>17.046,845</b>

## ANEXO II

Plus de Nocturnidad

<b>Categoría profesional</b>	<b>Euros / hora</b>
Oficial 1ª	<b>4,458</b>
Especialista 1ª	<b>4,458</b>
Oficial 2ª	<b>3,843</b>
Especialista 2ª	<b>3,843</b>
Oficial 3ª	<b>3,478</b>
Especialista 3ª	<b>3,478</b>
Peón especialista	<b>3,206</b>
Peón	<b>3,206</b>

## ANEXO III

BAREMO EN CASO INCAPACIDAD PARCIAL POR ACCIDENTE

Pérdida total de un brazo o de una mano	60	50
Pérdida total de movimiento del hombro	25	20
Pérdida total del movimiento del codo	20	15
Pérdida total del movimiento de la muñeca	20	15
Pérdida total del pulgar y del índice	40	30
Pérdida total de tres dedos, comprendiendo el pulgar o el índice	35	30
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar o el índice	25	20
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice	30	25
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar	20	17
Pérdida total del pulgar sólo	22	18
Pérdida total del índice sólo	15	12
Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique	10	8
Pérdida total de dos de estos últimos dedos	15	12
Pérdida total de una pierna o de un pie		50
Pérdida total del dedo gordo de un pie		10
Pérdida total de uno de los demás dedos de un pie		5
Amputación parcial de un pie comprendiendo todos los dedos		40
Ablación de mandíbula inferior		30
Pérdida total de un ojo o reducción de la mitad de la visión binocular		30
Si la visión del otro ojo estaba perdida antes del accidente		50
Sordera completa de los dos oídos		40
Sordera completa de un oído		10
Si la sordera del otro existía antes del accidente		20
Fractura no consolidada de una pierna o de un pie		25
Fractura no consolidada de una rótula		20
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla		20
Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior		15

Las invalideces no especificadas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándolas con las tasaciones enumeradas sin tener en cuenta la profesión del asegurado.

Si la víctima es zurda, lo que deberá haber declarado, los porcentajes previstos para el miembro superior derecho se aplicarán al miembro superior izquierdo y viceversa.

La pérdida funcional absoluta e incurable de un órgano o miembro será considerada como pérdida total.

Cuando la pérdida, inutilización o disminución funcional no es completa, el grado de invalidez se fija reduciendo los citados porcentajes en la misma proporción. La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de invalidez permanente total.

Si antes del accidente el asegurado presentaba defectos físicos o funcionales, éste tendrá derecho a percibir solamente la indemnización correspondiente a la diferencia entre el grado e invalidez preexistente y el que resulte después del accidente.

#### ANEXO IV

