



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de "Comercio de ópticas de la provincia de Badajoz". Expte.: 06/022/2010. (2010062062)

Visto: el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Comercio de Ópticas de la provincia de Badajoz, código de Convenio 0601615, suscrito el treinta de julio de dos mil diez, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Ópticas de la Provincia de Badajoz y de la Federación de Comercio, Servicios e Industrias de la Provincia de Badajoz (FECOBAs), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6 de junio), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 16 de agosto de 2010.

El Director General de Trabajo,
P.A. (Resolución de 22 de junio de 2010,
DOE n.º 128, de 6 de julio),
la Directora General de Inclusión Social,
Infancia y Familias,
CONCEPCIÓN CÁCERES ARROYO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE ÓPTICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ PARA EL AÑO 2010

CAPÍTULO 1 CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y empresas, que presten servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Badajoz, incluso los que dependan de empresas cuyos domicilios sociales estén situados en distintas provincias, estén dedicados al comercio de óptica, cualquiera que sea su ubicación.



También se incluyen las grandes superficies y centros comerciales, con sus talleres anejos de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el DOE. La duración de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Artículo 3. Prórroga.

El presente Convenio tendrá una duración de un año y quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad y en el cómputo anual, por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores, en cuanto éstas superen la cuantía total del Convenio y se consideran absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Se exceptúan de la absorción y compensación en su totalidad en el cómputo anual los incrementos reflejados en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 5. Garantía "ad personam".

Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales, actualmente consolidadas, en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este Convenio, en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría el Capítulo en el que se integran dichos aspectos.

CAPÍTULO 2**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*****Artículo 7. Organización.***

La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo, es facultad de la Dirección de la empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

***Artículo 8. Pluralidad de funciones.***

Con absoluto respeto de la categoría y salario y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de la empresa, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

En el caso de concurrencia habitual de un puesto de trabajo, de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, productos o la maquinaria.
- e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando. En este último aspecto no se considerará como factor de mando la supervisión y ordenación sobre un colectivo inferior a cinco personas.
- f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.



Sistema de clasificación: todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional, que determinará la clasificación organizativa de cada trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional 1:

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme el programa establecido o a la política adaptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones y participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Director general.
- Óptico diplomado-Director técnico general.
- Jefe superior.
- Encargado general en empresas con varios establecimientos.
- Optometristas-Óptico diplomado que regenta el establecimiento.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas las categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Jefe de sección.
- Optometrista-Óptico diplomado titular.
- Óptico diplomado.



- Oficial de 1.ª administrativo/a.
- Oficial de 1.ª de taller.
- Programador/a.
- Dependiente/a mayor.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo la supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP2, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Cajero/a.
- Dependiente/a.
- FP Óptica y audióprotésista.
- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de caja.
- Ayudante de taller.
- Auxiliar de almacén.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o FP1.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Peón.
- Mozo de tienda o almacén.
- Personal de limpieza.

CAPÍTULO 3

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, sin que el cómputo anual pueda exceder de 1.780 horas, sin que ello prejuzgue el horario comercial, que será determinado por la empresa.



En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos de lo expresado en el presente artículo, se entenderá por jornada continuada la ejercida ininterrumpidamente, siempre que ésta sea igual o superior a 6 horas, sin descanso para la comida. En consecuencia, en los casos de empresas con horario comercial ininterrumpido, pero con turno de los trabajadores para la comida, no tendrán la consideración de jornada continuada.

Las empresas y los representantes de los trabajadores y en ausencia de éstos los trabajadores afectados por el presente Convenio, negociarán compensaciones por los excesos que en cómputo anual pudieran producirse sobre la jornada máxima laboral, como consecuencia de la atención al público presente en la tienda a la hora del cierre de la misma.

Dicha negociación se llevará a cabo durante el último mes del año a petición de las partes. Si no hay acuerdo, el posible tiempo excedente se disfrutará en días completos o fracción de día completo, durante el siguiente ejercicio a petición del trabajador o trabajadora.

Se considerará que aquellas empresas que tuviesen convenidas condiciones económicas superiores en un 25% a las pactadas en el presente Convenio y siempre que no se exceda de diez minutos después de la hora de cierre, quedarán exentas de la compensación prevista en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre jornada máxima legal.

Aquellas empresas que a la aprobación del presente Convenio tuvieran establecido un sistema propio de compensación, éste mantendrá su vigencia, salvo acuerdo entre las partes.

En aquellas empresas en las que por costumbre o tradición se disfrute de algún día festivo concreto, al margen de las fiestas oficiales, se mantendrá su vigencia.

Artículo 11. Calendario laboral.

En cada empresa o centro de trabajo se confeccionará un calendario laboral anual para la distribución de la jornada de trabajo.

Dicho calendario deberá contener las siguientes informaciones:

- Horario de trabajo diario de la empresa.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.
- La jornada diaria y semanal de cada trabajador.

Artículo 12. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, o bien un día de descanso una semana y dos a la siguiente. La opción entre una forma y otra de descanso semanal será decidida siempre por la empresa.

**Artículo 13. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos.
- b) Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno de verano y otro de invierno. El periodo o periodos de vacaciones comenzarán siempre en días laborales.
- c) Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.
- d) En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente Convenio.
- e) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el apartado (b) coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 14. Permisos.

- 1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, ya sea civil, eclesiástico o pareja de hecho.

Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- b) Cinco días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijos o hijas, dos de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de inscripción en el Registro Civil. Este permiso se ampliará en un día más en caso de intervención quirúrgica (cesárea).

Asimismo, cuatro días naturales en caso de hospitalización, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo o muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se amplía en un día más en caso de enfermedad grave con hospitalización de los padres, hijos o cónyuges. Este permiso se podrá disfrutar de forma discontinua preavisando a la empresa al menos con 48 horas.



En situaciones excepcionales, puede ampliarse esta licencia sin retribución, mediante acuerdo entre trabajadores y la empresa.

Así como, dos días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario hacer un desplazamiento el permiso será de cuatro días.

- 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.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos por la legislación vigente.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, el trabajador afectado podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. No se considerará a efectos indemnizatorios lo percibido del organismo o entidad pública en concepto de dietas y desplazamiento.

- g) Por el tiempo indispensable para acompañar a la visita médica de los hijos menores o discapacitados y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, debiendo de presentarse parte facultativo que justifique que el trabajador ha acompañado al familiar que precisa la visita médica.
- h) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con el día laborable para el trabajador.
- i) Dos días al año por asuntos propios. Dicho permiso se podrá disfrutar o bien por jornadas ininterrumpidas, o bien pudiéndolo fraccionar en medias jornadas, de mañana y tarde, sin que en ningún caso exceda el mismo de los dos días concedidos en el Convenio.

Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por los trabajadores/as antes de finalizar el año, y si terminado éste no hubieran disfrutado los trabajadores/as de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará al trabajador/a afectado el importe de los mismos en la nómina del mes de diciembre del año que resulte.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja maternal.



Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
4. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Las licencias que componen este artículo tienen su aplicación, igualmente, en caso de convivencia probada, siempre que esta situación se haya manifestado explícitamente a la empresa con anterioridad y, justificación de organismo oficial que demuestre dicha convivencia.

CAPÍTULO 4 CONTRATACIÓN

Artículo 15. Contratos de interinidad.

Los trabajadores que ingresen en la empresa para cubrir expresamente la ausencia obligada de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, tendrá carácter de interino, debiendo de identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el contrato, que siempre será por escrito, tiene que constar, además, las especificaciones del tipo de contrato de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determine su duración, así como el trabajo a desarrollar.

Se transformará en indefinido si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera procedido a la denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los 10 días siguiente al de su celebración.

***Artículo 16. Contrato de trabajo en prácticas.***

Ámbito: para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultaren de aplicación.

Duración: mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 2 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Retribución: para aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 70% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo correspondiente, durante el primer año y el 90% para el segundo año.

Artículo 17. Contrato de trabajo para la formación.

Ámbito: Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18, que desempeñen funciones en categorías para las que no se requiera titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente.

Número de contratos que podrán realizarse:

En centros de trabajo de hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Duración: mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Tiempo dedicado a la formación: respetando el 15% de la jornada fijada en Convenio la cual se destinará a la formación, las empresas podrán realizar la misma en régimen de alternancia o bien concentrándola al inicio de la contratación. En este último supuesto la retribución económica se empezaría a aplicar una vez concluido el periodo de formación percibiendo íntegramente el salario correspondiente.

Si las empresas concentraran el periodo de formación al inicio de la contratación, el periodo de prueba se computaría a partir de la finalización del periodo formativo.

Retribución:

Percibirán el salario correspondiente al nivel 4 de la tabla salarial Anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19. Contratos de duración determinada.

Contrato eventual. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos eventuales o de duración determinada tendrán a su término una indemnización de 10 días por año de servicio.

**Artículo 20. Periodo de prueba.**

Podrá consignarse por escrito un periodo de prueba, sin exceder de los siguientes plazos:

- Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: tres meses.
- Resto de personal: 15 días.

Como fomento a la contratación indefinida, podrá pactarse un periodo de prueba de seis meses para los grupos 1 y 2, excepto los contratos en prácticas que serán en todo caso de tres meses, y de 15 días para el resto de personal.

Artículo 21. Preavisos.

El trabajador deberá preavisar al empresario, con una antelación mínima de 1 días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo. En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

En los contratos de obra o servicio las empresas tendrán la obligación de preavisar al trabajador con 15 días, junto a dicho preaviso se adjuntará una propuesta definitiva para el conocimiento del trabajador. En caso contrario el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso en la liquidación de finiquito del trabajador.

CAPÍTULO 5
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22. Conceptos retributivos.

La retribución global de los trabajadores estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 23. Salario base.

Será el establecido, para cada categoría en las tablas salariales anexas, que tendrá la consideración de salario base mínimo.

Artículo 24. Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda establecido en cuatrienios al 5% del salario correspondiente.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Beneficios: que se abonará antes del 31 de marzo de cada año.



Verano: que se abonará antes del 30 de junio de cada año.

Navidad: que se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Las citadas gratificaciones extraordinarias serán de un mes de salario base más antigüedad.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 27. Garantía de incremento salarial.

El personal afectado por el presente Convenio que disfrute de condiciones económicas superiores a las establecidas en éste, tiene un incremento mínimo, para el año de su vigencia, equivalente al incremento experimentado en el salario base sin que se pueda absorber o compensar otros conceptos salariales.

Artículo 28. Cláusula de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al día treinta y uno de diciembre de 2010 un incremento superior 1% acordado, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos retributivos tan pronto como se constate en lo que exceda de la indicada cifra.

Artículo 29. Dietas y desplazamientos.

Se establece una media dieta de 16,27 euros y una dieta entera de 37,96 euros, para aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa hayan de desplazarse de su centro de trabajo habitual, siempre que el desplazamiento les impida efectuar la comida y/o cena en su domicilio.

Aquellos trabajadores que se encuentren afectados por lo establecido anteriormente, tendrán derecho a la compensación del mayor gasto que les suponga dicho desplazamiento. Si resulta necesaria la utilización del vehículo propio, se compensará con la cantidad de 0,255 euros por kilómetro recorrido.

Las cantidades se incrementarán según el aumento del Convenio cada año.

CAPÍTULO 6

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Potestad sancionadora.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

**Artículo 31. Clases de faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

a) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- f) Utilizar para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.



- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 - h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
 - i) La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- c) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de 3 tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k) (sic) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, serán constitutivos de falta grave.



- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las leyes.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que sea dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
- p) El acoso sexual, entendiendo por tal conducta o proposición de orden sexual que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o la intimidad de la persona que lo padece.
- q) El acoso moral en el trabajo, se entiende como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc., que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro la ocupación o degradante el ambiente de trabajo.
- r) La desobediencia si fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase un perjuicio para la empresa o para las personas.

La persona que sufre cualquier de los acosos definidos en los apartados p) y q) (sexual o moral), tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a quince días naturales, para que la Dirección instruya el oportuno expediente que tiene que resolver en un plazo de un mes a partir de la notificación para la parte interesada.

No comunicar a la Dirección las formas de acoso mencionadas se valorará para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en éstos. La empresa tiene que proteger la continuidad del lugar de trabajo de la persona objeto de estas formas de acoso.

Artículo 32. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, al mismo tiempo, se deberá entregar una copia al Comité de Empresa o a los delegados de personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.



- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

En todo caso, las faltas derivadas de ausencias o retrasos injustificados al trabajo, llevarán implícito el descuento del costo total salarial del tiempo de trabajo perdido.

Artículo 34. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para:

Faltas leves: a los 10 días.

Faltas graves: a los 20 días.

Faltas muy graves: a los 60 días.

Los días contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 7

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 35. Derechos sindicales.

Quedan reconocidos a los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, los derechos establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 36. Excedencias por paternidad y maternidad.

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender cada hijo, tanto si es natural, adoptado o en régimen de acogida permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores que atiendan a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida. Cuando se trate de padres, cónyuge o hijos con ingresos inferiores a 2 veces el SMI, puede aplicarse 1 año más. La excedencia prevista en estos apartados constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de éste dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador se encuentre en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo se computa a efectos de antigüedad. El trabajador tiene derecho



a la asistencia a cursos de formación profesional; por esta razón, el empresario lo convocará, especialmente con motivo de la reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su lugar de trabajo. Transcurrido el plazo, la reserva queda referida a un lugar de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de reingreso se efectuará necesariamente por escrito.

La empresa está obligada a subscribirse con el oportuno aviso de recepción de la comunicación mencionada.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

A ningún efecto se computará como antigüedad el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación.

Se perderá el reingreso en la empresa si no fuera solicitado por el interesado sesenta días antes de expirar la excedencia.

Artículo 37. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas que se disfrutarán de manera ininterrumpida, ampliables en caso de que el parto sea múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a criterio de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera disfrutado antes del parto.

No obstante lo expresado anteriormente y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de éstos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el periodo de suspensión, previo para cada caso en este artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 38. Jubilación.

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, cualquier sistema de jubilación anticipada prevista en la normativa legal vigente, para mayores de 60 años de edad.

Artículo 39. Enfermedad y accidentes.

Las empresas abonarán durante el periodo de incapacidad temporal a sus empleados en baja por enfermedad o accidente, debidamente certificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua que le sustituya en su caso, la totalidad de los emolumentos que perciban de sus empresas en situaciones de actividad laboral como conceptos salariales de Convenio, con exclusión de primas o pluses por producción o ventas.

En el caso que la cantidad de la prestación de la Seguridad Social o Mutua de accidentes sea superior al salario garantizado en el apartado anterior, a causa de la existencia de una cotización extraordinaria para primas o pluses de ventas, se abonará la cantidad que resulte más beneficiosa al trabajador.

Aquellas empresas en las que el trabajador gozara de condiciones más beneficiosas a las mencionadas en el presente artículo, le serán respetadas sobre la base del principio de garantía "ad personam".

Artículo 40. Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas se comprometen a concertar pólizas de seguros con el fin de que los trabajadores puedan percibir una indemnización de:

1. 19.520,27 euros en caso de muerte o invalidez absoluta que se produzca como consecuencia de accidente de trabajo.
2. 3.253,21 euros por muerte natural.

Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación en las empresas que tengan establecido, o establezcan, con sus trabajadores sistemas de protección, individuales o colectivos, superiores al aquí fijado, que se respetarán, o fondos de pensiones.

Artículo 41. Seguridad y salud en el trabajo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación

de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este Capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a renegociar el contenido de este artículo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección, se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Artículo 42. Principios generales.

42.1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquéllos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

42.2. Delegados de prevención.

- 42.2.1. Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Riesgos Laborales, con excepción de que en el tramo de hasta 49 trabajadores, el número de delegados de prevención será de uno.
- 42.2.2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- 42.2.3. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Labores 31/1995, de 8 de noviembre, en su condición de representante de los trabajadores podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad sindical como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materias de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

42.3. Comités de Seguridad y Salud.

- 42.3.1. En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: Los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo.

La reunión será mensual, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

- 42.3.2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.

42.4. Comité de Seguridad y Salud de ámbito sectorial.

- 42.4.1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud de ámbito sectorial, compuesto de forma paritaria por empresarios y sindicatos, el número de cada uno de ellos, dependerá del ámbito territorial y de las especiales características de accidentalidad del mismo (o indicadores de salud), tamaño de las empresas, etc.
- 42.4.2. Las competencias y funciones de estos comités sectoriales, serán análogas a las que determina la Ley para los Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo.
- 42.4.3. Los representantes de los trabajadores/as en estos comités, tendrán las competencias, facultades y garantías que la Ley recoge en los artículos 36 y 37.
- 42.4.4. Los empresarios garantizarán los medios materiales y técnicos para el correcto desarrollo del trabajo tanto del comité como de los representantes sindicales.

42.5. Planificación de la prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente:

42.6. Evaluación de riesgos.

- 42.6.1. En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad.
- 42.6.2. Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

42.7. Vigilancia de la salud.

- 42.7.1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 42.7.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.
- 42.7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las condiciones de trabajo en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.
- 42.7.4. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras

circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

42.8. Protección de la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

42.9. Mutuas.

La elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se hará con la participación y el consenso de los representantes de los trabajadores. El marco de discusión podrá ser a través del Comité de Seguridad y Salud, los delegados/as de prevención o el Comité de Empresa.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 43. Reducción de jornada.

El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada.

Será derecho del trabajador/a determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Artículo 44. Cambio de centro de trabajo.

El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado a cambiar de centro de trabajo para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar al/a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminando este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o continuar en el nuevo.

Artículo 45. Conciliación de la vida laboral y familiar.

- a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja maternal.



Este permiso, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

c) Permiso por maternidad.

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las 16 semanas si fallece la hija o hijo.
- El progenitor que esté disfrutando el permiso de maternidad por partes que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

d) Permiso por paternidad. Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente en este Convenio de cuatro o cinco días según el caso.

- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad de la otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

Artículo 46. Legislación Supletoria.

En lo no previsto en este Convenio se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 47. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

1. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
3. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
4. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individual izada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes en este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 48. Comisión Mixta.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se acuerda la constitución de una Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Serán vocales de la misma, dos representantes de las centrales sindicales y dos de las patronales firmantes del Convenio que hayan formado parte de la comisión deliberante, en número de dos por cada parte. La Comisión Mixta si se considerara oportuno, tendrá un presidente elegido por las partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, en la forma y con los alcances regulados en dichos textos legales.



La citada Comisión se reunirá, al menos, una vez cada seis meses.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen previamente a cualquier información a las partes discrepantes. Se establece como domicilio de dicha Comisión en C/ Menacho, número 12-4.º, Badajoz.

Disposición adicional única.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a formar parte de la Comisión Negociadora que se pudiera constituir para negociar un futuro Convenio de comercio de mayor ámbito sectorial.

TABLA SALARIAL AÑO 2010

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO 2010
Grupo profesional 1	1.147,36 €
Grupo profesional 2	1.043,33 €
Grupo profesional 3	934,81 €
Grupo profesional 4	894,67 €