

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12830 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tabla salarial; denominación, Gruinsa.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tabla Salarial; número de expediente, 30/01/0086/2013; referencia, 201344110023; denominación, Gruinsa; código de convenio, 30103342012013; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 19/04/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 1 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Artículo 1. Ámbito aplicación.

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todos los trabajadores de la empresa en el ámbito de todo el territorio Español.

Artículo 2. Naturaleza del Convenio.

El presente convenio, se concierta entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores de la misma, compuesto por el Comité de Empresa, se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y constituye un Convenio, adoptado al amparo de su artículo 83.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2014

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entiende prorrogado tácitamente por períodos de dos años si no fuera denunciado por alguna de las partes con una

antelación mínima de tres meses a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo u organismo que lo sustituya.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

No obstante lo anterior, a los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa se le respetarán, como garantía "ad personam", las retribuciones económicas que mantienen actualmente, consideradas en cómputo global.

Artículo 6. Formación profesional.

En aras de una mayor profesionalización del personal, la empresa realizará cursos y jornadas informativas, según las necesidades de su actividad y su estrategia política y comercial, que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional de la persona. La formación e información se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo y comprenderá un mínimo de 20 horas al año.

El personal que se incorpore a la empresa recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta, el periodo para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que se va a realizar.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitara los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 7. Compensación y absorción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados al trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo II

Organización del trabajo. Principios generales.

Artículo 8. Dirección del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso

las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

Artículo 9. Cumplimiento del trabajo.

Es obligación del trabajador/a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

El trabajador deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 10. No discriminación y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, políticas, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad psíquica o sensorial, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva igualmente a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral así como las necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Capítulo III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 11. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin menoscabo de la dignidad personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, la Dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a una categoría profesional la realización de tareas correspondientes a una categoría inferior, dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca, siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En éste caso, la empresa comunicará tal decisión y las razones de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, de manera constante y no esporádica, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas conforme a la normativa aplicable.

Igualmente tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Artículo 12. Grupos profesionales.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que preste sus servicios en la empresa se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que ostente. Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

- Grupo I: Personal Técnico y de Administración.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

- Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares.

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Artículo 13. Definición de categorías profesionales.

I. Personal Técnico y de Administración.

Este conjunto está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

I. a. Director de sección. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sección o centro de trabajo de la empresa.

I. b. Titulado: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio o superior, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I. d. Administrativo. Es el personal que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones administrativas de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos; incluyendo las tareas de recepcionista y telefonista.

I e. Comercial. Personal encargado de promocionar ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la que trabaja asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad

II. Personal de producción.

II. a. Conductor. Es el personal que, estando en posesión de permiso de conducir de la clase C como mínimo y del carné de operador de grúa, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, a tenor de las necesidades de ésta, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa así como el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento y limpieza del vehículo. Habrá de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo, recibiendo copia del mismo.

II. b. Mecánico. Personal encargado del servicio de diagnóstico, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de actividad; así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

II. c. Ayudante. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que le sean encomendadas para cualquier actividad de la empresa, colaborando si es requerido para ello en el montaje, desmontaje de la grúa, colocación de señales, labores de traslado de documentación, etc.

Artículo 14. Polivalencia.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su categoría profesional y, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, por razones técnicas u organizativas, puesto que se acuerda la polivalencia de las funciones como base inspiradora del Convenio. En caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada, dando traslado de la decisión y de las razones de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo IV.

Contrato. Tipos y duración.

Artículo 15. Normativa sobre empleo.

La contratación del personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modelos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 16. Principio general de igualdad en el acceso al empleo.

Las partes acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de edad, discapacidad por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 17. Tipos de contratos.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

a.- Contrato de trabajo por obra. Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del/ de la trabajador/a en dicha obra. Este contrato se indemnizará a su extinción en la cuantía legalmente prevista.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo u obras, durante un período máximo de dos años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

3. El cese de los/as trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número

de los contratados/as para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al/a la trabajador/a con una antelación de quince días naturales, en caso de la duración sea superior a un año. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre su base de cotización. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

4. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro; operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los/as trabajadores/as del centro, dispondrán en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al/a la trabajador/a cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral propio

b.- Contrato eventual. El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Artículo 18. Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de seis meses, cualesquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un período de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieran finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar eses derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 19. Baja voluntaria.

El/la trabajador/a que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese. La empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Capítulo V.**Jornada, descansos y vacaciones.****Artículo 20. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 1820 horas anuales de trabajo efectivo, estableciéndose la distribución irregular a lo largo del año. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a estas 1.820 horas anuales se le aplicará su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.

La jornada de trabajo pactada afectará a todas las categorías profesionales.

El tiempo de descanso «bocadillo» no será considerado como tiempo de trabajo efectivo, tanto para los trabajadores que estén a jornada completa como a aquellos a los que se le ha reducido la misma, salvo acuerdo expreso entre las partes.

La jornada se establece de lunes a domingos, con el fin de adecuarse a las exigencias de mercado, haciendo más productiva la actividad.

A efectos de aplicar la jornada irregular, se hará un seguimiento de la jornada de cada uno de los trabajadores, creando una bolsa de horas que excedan la jornada normal de 8 horas diarias, que se compensarán con descansos en un periodo máximo de cuatro meses desde su realización, y acumulando estas como mínimo por periodos de 8 horas, conllevando al menos un día de descanso.

Las horas de prolongación de jornada, a efectos del cómputo de la bolsa de horas, se cuantificarán como 1 hora y treinta minutos de descanso por cada hora de trabajo.

Estos días de descanso se efectuarán de acuerdo entre empresa y trabajador, al no ser que por necesidades de trabajo no se pueda acceder a la petición del trabajador, por lo que en caso de desacuerdo se dará traslado al Comité de Empresa para que verifique en su caso, la posibilidad o imposibilidad del mismo, en el plazo máximo de 24 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 21. Cómputo y tipos de jornada de trabajo.

El cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador deberá distinguirse entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el/la trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, comidas u otras similares.

El número de horas de presencia máximo no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el período de referencia de un mes, estas horas se abonarán al precio de la hora ordinaria que corresponda.

Las citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias.

Se garantizan un máximo de 8 horas de jornada diaria, las que excedan de éstas serán horas de prolongación de jornada, aunque no se podrá rebasar el máximo de 12 horas diarias, y la suma de ambas no excederá el límite para respetar el descanso diario y semanal y sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada que pueda pactarse en los ámbitos inferiores.

Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias y se retribuirán al precio de la hora ordinaria.

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo y de los cómputos aquí previstos. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario.

Artículo 22. Horario de trabajo y puntualidad.

El horario de trabajo será el fijado en cada contrato de trabajo. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, tal como se fija en el artículo 34.5 del E.T.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual al comienzo exacto de la jornada, y excepcionalmente el trabajador realizará las horas necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de dos horas.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada señalada en este Convenio Colectivo.

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso a razón de 1 hora extraordinaria por 1 hora 45 minutos de descanso, que siempre se acumularan por jornadas completas, a disfrutar cuando el trabajador elija, siempre y cuando preavise a la empresa con al menos 15 días de antelación al disfrute, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que se establece en las tablas anexas en función del día en que se realicen.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, en el año natural, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo excluir la Dirección de la Empresa, de

la planificación anual de vacaciones, aquellos periodos de máxima actividad o producción, salvo acuerdo expreso y por escrito de las partes.

En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los/as trabajadores/as los correspondientes turnos, pudiéndose partir las vacaciones en un máximo de dos períodos, siendo uno de ellos de al menos 15 días naturales disfrutados entre el 15 de junio al 15 de septiembre, con el fin de que el máximo posible de trabajadores y trabajadoras disfruten las vacaciones en período vacacional escolar, teniendo preferencia los trabajadores/as que tengan hijos en edad escolar.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos y teniendo en cuenta lo manifestado en el párrafo anterior respecto de los trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

Los trabajadores deberán conocer su período vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute. El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje (salvo domingo o festivo) hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que sea el carácter del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 y 48.bis del ET, 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. Permisos y licencias.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Dos días por el nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto será 4 días.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 de trabajo debido en más de un 20%

de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresas pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el ET.

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

f. 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.

g. Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable así como los casos de adopción y acogimiento legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

Dada las necesidades de logística que concurren en este sector, el trabajador que desee hacer uso de cualquiera de los permisos previstos legalmente, deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de 3 días hábiles previos al permiso (de esta obligación se exceptúan las licencias vinculadas a fuerza mayor tales como fallecimientos y similares).

Artículo 27. Calendario laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral; debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible; en el que se fijará horario de trabajo, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles en su caso.

Capítulo VI

Retribuciones.

Artículo 28. Retribuciones salariales.

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 29. Retribuciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los/as trabajadores/as por los conceptos siguientes:

- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el/ la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral.
- Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 30. Estructura salarial.

En la estructura salarial se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Artículo 31. Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales en el año 2013 para las distintas categorías profesionales del Convenio serán las que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo I, y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año.

Respecto a las dietas y kilometraje por desplazamiento, se aplicarán las cuantías reflejadas igualmente, en las tablas del Convenio a partir de la firma del mismo.

Para los años 2.014 y 2.015 se acuerda aumentar las retribuciones de convenio (a excepción de las garantías ad personam), en función del IPC real estatal del año en curso, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en curso, haciéndolo efectivo en el transcurso del primer trimestre del año siguiente.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

La gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo, se rigen en su cuantía y pago por las normas siguientes:

- a) El importe de cada paga será el equivalente al salario base,
- b) El personal que cese o ingrese durante el año, percibirán estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completos.
- c) Se percibirán en la última quincena del semestre a que corresponde, pudiendo ser prorrateadas mensualmente

Artículo 33. Plus de disponibilidad.

Los trabajadores que, por pacto individual, deban estar a disposición de la empresa fuera de su horario laboral para atender situaciones de emergencia, accidentes, etc., se les abonará, además del salario que les corresponda por el trabajo realizado, el plus de disponibilidad cuya cuantía consta en el tablas salariales.

Este plus de disponibilidad mensual dejará de ser abonado, en su cuantía mensual, cuando el trabajador incumpla su obligación de consultar el teléfono móvil o aparato de localización.

Artículo 34. Retribuciones voluntarias.

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 35. Plus de desplazamiento y dietas.

I. Plus de desplazamiento.

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente,

abonándole la empresa la cuantía fiscalmente prevista por kilómetro recorrido o la cuantía de 0,19 €/km.

63.2. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

a. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual y de la de la prestación habitual de su servicio. Se devengará siempre por día natural.

b. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y de la de prestación habitual de su servicio.

c. El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: Comida, 10 euros; cena, 10 euros; pernoctación y desayuno, 32 euros.

d. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado no se satisfará dieta alguna.

El importe de la dieta se devenga por días efectivamente trabajados.

Capítulo VII

Movilidad geográfica

Artículo 36. Traslados.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores/as, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Si se da la necesidad de movilidad de trabajadores para prestar servicios en obras fuera de la residencia habitual del trabajador, se facilitará que preste ese servicio con carácter preferente, aquel trabajador que voluntariamente acepte su realización.

Artículo 37. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del/de la trabajador/a, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al/a la trabajador/a a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la empresa propondrá el desplazamiento a los/as trabajadores/as que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las preferencias previstas, para los representantes legales de los trabajadores.

La empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 10 días de antelación. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

Se abonarán las cantidades previstas en éste convenio en concepto de dietas y plus de desplazamiento a los trabajadores desplazados

En el caso de un desplazamiento temporal que exceda de tres meses y con el máximo de un año, el/la trabajador/a tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen un fin de semana al mes. Tanto el coste de los viajes como el tiempo invertido en los mismos -en lo que coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la empresa.

Capítulo VIII**Régimen disciplinario.****Artículo 38. Concepto de infracciones o faltas.**

Son infracciones o faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan incumplimiento de sus deberes laborales, es decir, de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 39. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como la de salida, cometidas en el período de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.

2. No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa), por cualquier medio con carácter previo a la misma, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitieran.

3. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que produzcan deterioros leves en el mismo.

4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador o sus compañeros de trabajo.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. No comunicar a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

8. No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.

Artículo 40. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves en los mismos.

7. El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

9. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

10. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta servicios.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. No entregar a la empresa en los plazos establecidos en el convenio los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

13. No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

14. No cumplimentar debidamente los albaranes, partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

15. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

16. Acudir al servicio asignado sin los elementos necesarios para la ejecución del trabajo.

17. La no comunicación a la empresa de los accidentes y/o incidencias acaecidas durante el horario de trabajo

18. La reincidencia en la comisión falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

Artículo 41. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en salida del trabajo por tiempo superior a diez ocasiones en seis meses o veinte en un año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes o cinco alternos en un período de seis meses o 10 días alternos durante un año.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

5. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada.

6. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

8. La embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

13. El acoso sexual.

14. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.

15. La trasgresión de la buena fe contractual.

16. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve período de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

17. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones. La anulación de los sistemas de seguridad del vehículo ("pinchar el vehículo") será causa de despido-

18. La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 58 de este Convenio.

19. Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.

20. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

21. La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

22. Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material e la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio muy grave para la empresa.

23. La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.

24. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el período de un año.

Artículo 42. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

· Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

· Por faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

· Por faltas muy graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Artículo 43. Prescripción.

Las faltas de los/as trabajadores/as prescriben:

- A los diez días hábiles las leves.
- A los veinte días hábiles las graves, y.
- A los sesenta días hábiles las muy graves.

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. Multas de las normas de tráfico, circulación y seguridad vial.

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por ésta o por el trabajador según la imputabilidad de la misma.

Artículo 45. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que la retirada del carné de conducir impida al trabajador desarrollar las funciones principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al/a la trabajador/a en otro puesto de trabajo retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la rescisión del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

Dadas las peculiaridades de esta materia, no deberá respetar la empresa el plazo de 15 días de preaviso para proceder a la rescisión.

En este último supuesto, se reconoce el derecho del/de la trabajador/a a reingresar en la empresa una vez recuperado el carné de conducir con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del/de la trabajador/a se condiciona a la devolución de la indemnización recibida.

Capítulo IX**Acuerdos sindicales.****Artículo 46. Afiliación sindical.**

Los/as trabajadores/as que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo, del apartado 1, del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 47. Cuota sindical.

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

Artículo 48. Derechos sindicales.

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los/as trabajadores/as o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda, recaudar cuotas e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Los delegados de prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o por las propias Mutuas Patronales.

Capítulo X

Salud laboral.

Artículo 49. La empresa se compromete en materia de Salud Laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los diversos Reglamentos que la desarrollan. Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

1. Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, teniendo muy en cuenta los planes preventivos con el enfoque de género.

2. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los/as trabajadores/as.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

4. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, que se realizará; con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos específicos de género (tanto físicos como ergonómicos u organizacionales). Igualmente cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

5. Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.

6. Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, así como su puesta en conocimiento a los trabajadores afectados y/o a sus representantes legales.

7. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestara especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados.

8. Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y durante el período de lactancia, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.

9. Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

10. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

11. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12. Las empresas que cuenten con representantes de los/as trabajadores/as adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

Las empresas gestionarán con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los/as trabajadores/as que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes serán recolocados en función de sus minusvalías, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Capítulo XI

Mejoras sociales.

Artículo 52. Póliza de accidente.

La empresa se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente total ó absoluta por causa de accidente laboral, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales,.

El importe de la indemnización será de 31.000 €

La contratación de la póliza se hará por un período de dos años, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 53. Dignidad de los trabajadores.

La Dirección de las empresas y los representantes de los/as trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, discriminación por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el Capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 54. Planes de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad en las empresas de su ámbito cuando por núm. de trabajadores vinieran obligados a ello.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Capítulo XII**Formación.****Artículo 55. Principios generales.**

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 837/2003, se exige la posesión del carné de operador de grúa móvil autopropulsada.

En otro orden de cosas, mediante la aprobación del R.D. 1032/2007, de 20 de julio, se regula la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados a transportes por carretera, y la superación del oportuno examen (teórico y práctico) en su caso, por la Consejería o Departamento de Industria correspondiente.

La nueva regulación exige la realización de los oportunos cursos de formación que podrá recibir el trabajador en la propia empresa, o en cualquiera de los centros de formación autorizados y homologados a tal fin.

La obligatoriedad en la asistencia a la formación se extiende a cuantas charlas, cursos o prácticas sean sufragadas por la empresa dentro de la jornada laboral, y tengan una relación directa con la capacitación profesional del trabajador, o con la prevención y formación en materia de riesgos laborales.

A través de la Comisión Paritaria se buscarán fórmulas de acuerdo, colaboración, etc., de forma que dicha formación anteriormente definida, pueda realizarse a través de las acciones formativas de las distintas fórmulas subvencionables emanadas de la Fundación Tripartita para la Formación y de los acuerdos de Formación de forma, que tanto empresarios como trabajadores no les suponga coste alguna, esta formación exigible.

Disposición final primera.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativa-mente por cada uno de los miembros y constará de dos vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose uno por la empresa y otro por los trabajadores.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria en la primera semana de los meses pares de 2013 y 2014, y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a. Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b. Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.
- c. Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- d. Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- e. Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Disposición final segunda.

En todo lo no previsto en el Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral general aplicable.



***PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRACION**

CATEGORIA	SMI MENSUAL *	PAGA EXTRA (2)	TOTAL	ANUAL SIN PAGAS	ANUAL CON PAGAS
DIRECTOR DE SECCION	684,73	114,12	798,85	8216,78	9586,24
TITULADO	664,79	110,80	775,59	7977,46	9307,03
COMERCIAL	651,75	108,63	760,38	7821,04	9124,54
ADMINISTRATIVO	645,30	107,55	752,85	7743,60	9034,20

*incremento 10% cada categoria sobre la anterior

***PERSONAL DE PRODUCCION**

CATEGORIA	SMI MENSUAL *	PAGA EXTRA (2)	TOTAL	ANUAL SIN PAGAS	ANUAL CON PAGAS
CONDUCTOR	664,79	110,80	775,59	7977,46	9307,03
MECANICO	651,75	108,63	760,38	7821,04	9124,54
AYUDANTE	645,3	107,55	752,85	7743,6	9034,20

*incremento 10% cada categoria sobre la anterior