

En el supuesto de que se modifiquen por la Dirección General del Catastro los formatos de intercambio de información se establecerá un período transitorio para que la Entidad colaboradora pueda adaptarse a estos nuevos formatos, con el informe previo de la Comisión Técnica de Cooperación Catastral, órgano colegiado de naturaleza administrativa dependiente del citado Centro Directivo.

Undécima. Régimen jurídico.

a) El presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, así como en los artículos 62 y siguientes del Real Decreto 417/2006, por el que se desarrolla dicho texto legal.

b) El presente Convenio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, se rige, en todo lo no dispuesto en él, por los principios derivados de esta Ley, para resolver las dudas y lagunas que puedan plantearse, así como las demás disposiciones que resulten de aplicación.

Para resolver los litigios que pudieran surgir sobre su interpretación, cumplimiento, extinción, resolución y efectos serán competentes los Tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

c) La realización de las funciones objeto del Convenio no implica la transferencia de medios materiales y personales, ni comportará contraprestación económica alguna por parte de la Dirección General del Catastro al Ayuntamiento, según establece el artículo 64.2 del Real Decreto 417/2006.

d) Sin perjuicio de las facultades de organización de sus propios servicios, el Ayuntamiento deberá ejercer dichas funciones con estricto cumplimiento de los extremos expuestos en este documento y en ningún caso podrá delegar o encomendar en otra entidad las funciones de colaboración asumidas en este documento.

Duodécima. Comisión mixta de vigilancia y control.—Se constituirá una comisión mixta de vigilancia y control que, formada por tres miembros de cada parte, será presidida por el Gerente o el funcionario en quien delegue y que, con independencia de las funciones concretas que le asignen las demás cláusulas de este Convenio, y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 417/2006, resolverá las cuestiones que se planteen en cuanto a su interpretación y cumplimiento.

Especialmente, deberá informar previamente las condiciones de contratación con empresas que pueda realizar el Ayuntamiento de conformidad con lo señalado en el apartado a) de la cláusula décima. Igualmente, informará las distintas ofertas recibidas por aquél, con anterioridad a la adjudicación del contrato.

La comisión mixta de vigilancia y control deberá constituirse formalmente en un plazo máximo de un mes desde la formalización del presente Convenio. Dicha comisión celebrará cuantas sesiones extraordinarias sean necesarias para el cumplimiento de sus fines, previa convocatoria al efecto de su Presidente, de propia iniciativa o teniendo en cuenta las peticiones de los demás miembros. En todo caso, esta comisión se reunirá ordinariamente una vez al año, a fin de verificar y comprobar el resultado de las obligaciones contraídas estableciendo las directrices e instrucciones que considere oportunas.

Esta comisión ajustará su actuación a las disposiciones contenidas en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Decimotercera. Entrada en vigor y plazo de vigencia.—El presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 66 del Real Decreto 417/2006, entrará en vigor el día de su firma, extendiéndose su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2008 y prorrogándose tácitamente por sucesivos períodos anuales, mientras no sea denunciado.

El cumplimiento de los objetivos contractuales establecidos en el presente Convenio podrá suspenderse, total o parcialmente y de mutuo acuerdo, por un período no superior a tres meses. El transcurso de este plazo sin que se produzca su funcionamiento, causará la resolución automática del mismo.

El Convenio podrá suspenderse, asimismo, total o parcialmente y de mutuo acuerdo, por un plazo no superior a un año, cuando concurren circunstancias técnicas, presupuestarias o de cualquier otra índole que así lo justifiquen, según establece el artículo 66 antes mencionado.

La denuncia del Convenio, según establece el artículo 67 del Real Decreto 417/2006, podrá formularse por cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra con una antelación mínima de un mes, transcurrido el cual se producirá la extinción de la relación convencional. No obstante, en el supuesto de que la otra parte manifestara su oposición a la denuncia, se abrirá un período de consultas durante veinte días naturales en el que la comisión mixta de vigilancia y control procurará el acuerdo entre las partes. De no producirse este acuerdo, quedará extinguido el Convenio una vez transcurrido el período de consultas.

En caso de producirse la extinción anticipada del Convenio, los expedientes en tramitación serán resueltos por el Ayuntamiento, salvo que la

Gerencia estime conveniente hacerse cargo de todos los expedientes pendientes con independencia del estado de tramitación en que se encuentren.

Cláusula transitoria.—En tanto la Dirección General del Catastro establezca las aplicaciones y sistemas informáticos necesarios para el acceso a la Base de Datos de la Gerencia y para la ejecución del presente Convenio mediante el uso de internet, el Ayuntamiento accederá a dicha Base de Datos, bien a través de un enlace de comunicaciones específico, cuya instalación y mantenimiento será por cuenta de la entidad colaboradora, o bien directamente, en la sede de la propia Gerencia.

Cláusula adicional.—Con carácter complementario a las obligaciones establecidas en el presente Convenio, el Ayuntamiento se compromete a entregar a la Gerencia, a efectos estadísticos, los datos resultantes de la gestión tributaria del Impuesto sobre Bienes Inmuebles y los establecidos en el artículo 69 del Real Decreto 417/2006.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio en duplicado ejemplar en el lugar y fecha anteriormente indicados.—El Director General del Catastro, Ángel Manuel Álvarez Capón.—El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valverde, Agustín Padrón Benítez.

15580 *RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2008, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público el resultado del sorteo de El Gordo de la Primitiva celebrado el día 21 de septiembre, y se anuncia la fecha de celebración del próximo sorteo.*

En el sorteo de El Gordo de la Primitiva, celebrado el día 21 de septiembre, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 32, 28, 36, 50, 42.

Número clave (reintegro): 9.

El próximo sorteo, que tendrán carácter público, se celebrará el día 28 de septiembre, a las 13,00 horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 22 de septiembre de 2008.—El Director General de Loterías y Apuestas del Estado, P. D. (Resolución de 10 de septiembre de 2007), el Director de Gestión y Producción de Loterías y Apuestas del Estado, Juan Antonio Cabrejas García.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15581 *RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana Iberiaglass, S.L. (para sus centros de trabajo de Lalín, Córdoba y Albacete).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Veneciana Iberiaglass, S.L. (para sus centros de trabajo de Lalín, Córdoba y Albacete) (Código de Convenio n.º 9017202) que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA VENECIANA IBERIAGLASS, S. L.
(PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE LALÍN, CÓRDOBA Y
ALBACETE)**

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regir las condiciones de trabajo de la sociedad La Veneciana Iberiaglass, S.L. y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en La Veneciana Iberiaglass, S. L., excluyendo del ámbito de éste al personal perteneciente a la categoría denominada «cuadro» y empleados de alta profesionalidad (EAP).

Artículo 3. Territorial.

Las normas de este Convenio, serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la sociedad La Veneciana Iberiaglass, S.L.

Artículo 4. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2008 y finalizando el día 31 de diciembre de 2010.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. Absorción y Compensación.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes, o, las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6. Garantía Personal.

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o alguna de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el convenio por la Autoridad Laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos Salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o, a lo ya señalado en el artículo 5.º del convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8. Derecho Supletorio.

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el convenio nacional del vidrio

para aquellas cuestiones no reguladas en este convenio, en el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Constitución.

Queda constituida la comisión paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 10. Composición.

Esta comisión estará compuesta por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del convenio.

Artículo 11. Designación y sustitución de Vocales.

Los vocales de la comisión serán designados por cada una de las representaciones, en apartado Acta Final.

Las sustituciones se producirán, por decisión de cada representación en su ámbito, informando a la otra representación.

Artículo 12. Reuniones y Acuerdos.

La comisión paritaria se reunirá, una vez cada semestre a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los 20 días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

Los acuerdos de la comisión paritaria quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando éstas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 13. Facultad de Organización.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, Seguridad y Salud laboral, mediante la utilización mas adecuada de los recursos.

Artículo 14. Actividad Normal.

Es la que, mediante un esfuerzo constante y razonable debe desarrollar el trabajador o trabajadora, con la formación y experiencia suficiente, consciente de sus obligaciones, obteniendo un rendimiento normal sin remuneración con incentivo.

Artículo 15. Contratación.

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique.

De todo lo anterior se informará con carácter previo a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 16. Formación.

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será necesario que los trabajadores las realicen, para así asegurar

el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las sesiones formativas que se extiendan más allá de la jornada, los trabajadores asistentes percibirán como complemento de ayuda a la formación, la cantidad de 8 € brutos por cada hora que sobrepase su jornada de trabajo.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17. *Jornada Anual y Trabajo Efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 2008, 2009, y 2010, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, se distribuirá:

2008: 1.776 horas efectivas de trabajo.
2009: 1.768 horas efectivas de trabajo.
2010: 1.760 horas efectivas de trabajo.

El centro de trabajo situado en Albacete, mantendrá su jornada de trabajo actual, de 1.762 horas efectivas de trabajo, para los años 2008 y 2009, mientras que para el año 2010 será de 1.760 horas efectivas de trabajo.

Se entiende por trabajo efectivo, las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Ambas partes acuerdan que, en función de las necesidades de la sociedad, el personal podrá trabajar a turno total o especial, respetando siempre el número de horas de trabajo en cómputo anual.

Artículo 18. *Modalidades de Horario.*

Respetando el cómputo de número de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada centro, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a jornada normal o a turnos.

Jornada Normal.

El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en jornada partida, distribuyéndose esta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes.

Turnos.

Este personal, continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los representantes del personal, con un tiempo de descanso de 15 minutos.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento de pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, e informando de sus causas y consecuencias en la estructuración de los turnos a la representación legal de los trabajadores y con la antelación mínima de 48 horas, plazo que igualmente será respetado a los efectos de comunicación, a posibles trabajadores afectados. En cualquier caso, primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

Se fija un descanso de quince minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos horas y media centrales del turno.

El personal que trabaje a turno total o especial, estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Artículo 19. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el convenio será de 23 días laborables.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el trabajador/a podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee. El personal de nuevo ingreso, disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, de la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones sea dado de baja por I. T., no le será computado, a efectos de vacaciones, el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquellas al ser dado de

alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el centro de trabajo al que pertenece.

Artículo 20. *Permisos Retribuidos.*

La empresa concederá al personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

1.º Matrimonio. 15 días naturales.

2.º Alumbramiento de esposa o compañera debidamente inscrita en el registro de parejas de hecho, 2 días naturales; más tiempo de viaje, y si se justificara, hasta un total de 4 días naturales.

3.º Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañero/a debidamente inscrito en el registro de parejas de hecho, del trabajador, hijos, padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines: 2 días naturales; más tiempo de viaje, y si se justificara, hasta un total de 4 días naturales.

4.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son deberes públicos inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

5.º Los representantes del personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores, en las condiciones establecidas.

6.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. Se entiende tiempo necesario, el tiempo indispensable para poder asistir a consulta, atendiendo las diferentes situaciones o ubicaciones de los distintos centros de trabajo.

Este apartado ampara exclusivamente este servicio de consulta y no de tratamiento médico reiterativo, periódico y marcado por un horario.

7.º Cambio de domicilio del trabajador, 1 día laborable.

CAPÍTULO V

Estructura de la Remuneración.

Artículo 21. *Disposiciones Generales.*

Se establecen las siguientes definiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente convenio, son todas ellas, brutas, por lo que de ellas se detraerán las cantidades correspondientes a seguridad social, IRPF y otras que legalmente pudieran corresponder, por su naturaleza retributiva.

2.º La clasificación del personal afectado por el presente convenio colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos y Administrativos	Operarios
Aux. Administrativo.	Peón ordinario.
Oficial 2.ª	Peón Especialista.
Oficial 1.ª	Oficial 3.ª
Jefe de 2.ª	Oficial 2.ª
Jefe de 1.ª	Oficial 1.ª
	Capataz.

Artículo 22. *Clasificación Profesional.*

Ambas representaciones acuerdan constituir la comisión de clasificación profesional tras la firma de este convenio al objeto de adaptar el actual sistema de categorías al de grupos profesionales con el objetivo de tenerlo finalizado antes de finales del año 2008.

Dicha comisión estará compuesta por 3 representantes por cada una de las partes y las conclusiones o acuerdo alcanzado se adjuntarán al convenio como un anexo.

Artículo 23. *Conceptos Remuneración.*

La remuneración del personal afectado por el presente convenio, está integrada por los conceptos de:

Salario convenio

Complementos.

Complemento Personal:

Complemento Absorbible

Complemento Puesto:

Turno Hora Noche.

Complemento Variable.

Todos los Trabajadores incluidos en este convenio, percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos, se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, todos los conceptos retributivos variables, horas trabajadas, ausencias, etc., se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de permisos, ausencias; bajas por enfermedad, accidente; etc.

Artículo 24. *Retribución Salarial Convenio.*

Los importes para cada una de las categorías, son las que figuran en el Anexo 1.

Artículo 25. *Gratificaciones Extraordinarias.*

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la Gratificación de junio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las Gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente. El importe de cada Gratificación Extraordinaria será de una cuantía igual a la de una mensualidad de Salario Convenio, de Complemento absorbible si lo tuviera.

Artículo 26. *Complementos Personales.*

Complemento Absorbible.

Este complemento personal, se percibirá en 12 pagas mensuales. Será reducido en el 20 por 100 del importe de la diferencia salarial existente entre la categoría nueva y la anterior ostentada por el trabajador/a, en cada cambio de categoría que le pudiera afectar.

Artículo 27. *Complemento de Puesto.*

Plus Hora Turno Noche:

Se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponde al efectuado por la rotación u organización sincronizada de turnos.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, no se abonará el complemento y si fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento como si hubiera trabajado ocho horas.

Quedan exceptuados de este concepto las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe en las mimas.

Se fija el complemento por hora nocturna trabajada en 1,68 euros brutos hora, para toda la vigencia del convenio.

Artículo 28. *Complementos Variables.*

Variable Anual por i.e./PNV.

Es la establecida para los años 2008, 2009, y 2010 para los trabajadores/as de la sociedad, en función de lo recogido en el Anexo 2.

Variable anual por Índice de Cumplimiento y Seguridad.

Es la establecida para los años 2008, 2009, y 2010 para los trabajadores/as de la sociedad, en función de lo recogido en el Anexo 3.

Artículo 29. *Horas Extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias, en base a los siguientes criterios:

1.º Realización de las exigidas para reparar siniestros o, daños extraordinarios.

2.º Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos puntas de producción o, por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

3.º La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe euros brutos/hora, recogidas en el Anexo I.

4.º La Hora extraordinaria, también se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.

Artículo 30. *Retribución en Vacaciones.*

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de Vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de Horas Extraordinarias, Destajos, Complemento Hora Noche Turnos y Variables Recogidas en los Anexos 2 y 3.

Artículo 31. *Cuota Sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 32. *Plus de Asistencia.*

Se establece un plus de asistencia de 0,75 €, aplicable a los 3 años de vigencia del convenio, aplicándose ésta por día de asistencia.

CAPÍTULO VI

Actualizaciones

Artículo 33. *Incrementos Salariales y Cláusulas de Revisión.*

1.º Remuneraciones 2008.

a) Remuneraciones 2008.

En el año 2008, serán aplicados, según se indica en los apartados y artículos correspondientes, los valores que figuran en el texto y Anexos, consecuencia de los acuerdos alcanzados para la firma del convenio.

Aplicación del IPC previsto por el Gobierno para 2008 sobre Tablas Salariales al 31/12/07 (Anexo I) y en los conceptos.

b) Revisión por IPC año 2008.

Se efectuará la revisión del Salario convenio (Anexo I), con fecha 1 de enero de 2008, siempre que el IPC real, publicado por el Gobierno, sea superior al previsto para dicho año. La diferencia será abonada en el mes de febrero del 2009 y se realizará la revisión de las tablas (Anexo I) por la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2008, antes de la aplicación del incremento para el año 2009.

2.º Actualizaciones 2009 y 2010.

a) Remuneraciones 2009.

La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2009, serán las del año 2008, actualizadas con los resultados del IPC real de dicho año.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 que afectará a los siguientes conceptos que aparecen recogidos en las Tablas salariales.

b) Revisión por IPC año 2009.

Se efectuará la revisión del Salario Convenio (Anexo I), con fecha 1 de enero de 2009, siempre que el IPC real, publicado por el Gobierno, sea superior al previsto para año. La diferencia será abonada en el mes de Febrero del 2010 y se realizará la revisión de las tablas (Anexo I) por la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2009, antes de la aplicación del incremento para el año 2010.

c) Remuneraciones 2010.

La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2010, serán las del año 2009, actualizadas con los resultados del IPC real de dicho año.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2010 en las Tablas salariales.

d) Revisión por IPC año 2010.

Se efectuará la revisión del Salario Convenio (Anexo I), con fecha 1 de enero de 2010 siempre que el IPC real, publicado por el Gobierno, sea superior al previsto para ese año. La diferencia será abonada en el mes de febrero del 2010 y se realizará la revisión de las tablas (Anexo I) por la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2010.

Artículo 34. *Disposición final:*

La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio colectivo, sustituye íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio colectivo, acordado entre la Dirección de La Veneciana Iberiaglass, S.L. y su personal.

CAPÍTULO IX

Prestaciones SocialesArtículo 35. *Incapacidad Temporal.*

Cuando un trabajador sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 del Salario Mensual que figura en la columna que sea aplicable del Anexo 1 más el Complemento Absorbible que pudiera tener el trabajador.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja y en tanto la S. Social conceda las prestaciones por I. Temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a Accidente Laboral, el Complemento que se abonará garantizará la percepción del 100 por 100, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las Gratificaciones de junio y Navidad se percibirá el 90 por 100 del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100 por 100 cuando se trate de accidente laboral.

Artículo 36. *Ayuda de estudios para Hijos de Trabajadores en Activo.*

Se acuerda establecer una cantidad bruta anual de 60€ por hijo de los trabajadores en activo que cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

Que sean hijos, matrimoniales o extramatrimoniales, o adoptados legalmente, siempre que estén bajo patria potestad del trabajador.

Que sean hijos a cargo a efectos fiscales, e incluidos en la unidad familiar.

Que estén realizando cursos de titulación reconocidos por el estado o estudios de formación profesional, en centros tanto públicos como privados ubicados en territorio español.

Artículo 37. *Seguro de Vida e Invalidez.*

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

El Seguro de vida que la empresa ha establecido, tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- Bien, en caso de fallecimiento.
- O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden Ministerial de fecha 12/8/81 (B.O.E. del 5/09).

Trabajadores asegurados.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

Los trabajadores de alta en la Empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los 65 años.

Trabajadores excluidos de las garantías.—Trabajadores que estén en situación de excedencia.

Duración de las garantías.

- Comienzo de las garantías:

Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

- Cese de las garantías:

El mismo día del cese para los asegurados que causen Baja Temporal (Licencias o Excedencias) o, Definitiva en la Empresa.

Capital Asegurado.

El importe del Capital garantizado para cada asegurado, es igual al producto del Capital Base por el Coeficiente familiar.

El Capital Base será único durante la vigencia del convenio, para todas las Categorías Profesionales, siendo el importe de 6.000.—€.

Coeficiente Familiar.

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el Capital Base:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 90 por 100.

Casados: 100 por 100.

Viudos o Solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados: 100 por 100.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el Capital base en: 20 por 100.

Riesgos Garantizados.

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de Suicidio de un asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles o motos y de cualquier otro vehículo de motor u otras actividades o competición de alto riesgo (rafting, alpinismo, etc.). Respecto a la cobertura del riesgo de Invalidez Permanente Absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda, de 12/Agosto/1981.

Beneficiarios.

Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del Trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa, el Boleín de «Cambio de Beneficiario».

Disposiciones Varias.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el Capital garantizado cuando al Asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. Desde la misma fecha que se haya abonado el Capital estipulado, el Asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

ANEXO I (EUROS)

Retribución salarial personal empleado año 2008

La Veneciana Iberiaglass. Tablas enero 2008. Incremento del IPC previsto sobre tablas revisadas 2007

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Total anual
Jefe 1. ^a /I. Técnico	1.137,27	13.647,24	2.274,54	15.921,78
Jefe 2. ^a	1.066,38	12.796,56	2.132,76	14.929,32
Ayte. no titulado / Vendedor / Encargado de taller	1.036,49	12.437,88	2.072,98	14.510,86
Of.1. ^a Admtvo.	1030,98	12.371,76	2.061,96	14.433,72
Of.2. ^a Admtvo.	1.012,73	12.152,76	2.025,46	14.178,22
Aux. Administrativo	996,83	11.961,96	1.993,66	13.955,62

Retribución salarial personal operario año 2008

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Total anual
Capataz	1.033,10	12.397,20	2.066,20	14.463,40
Oficial de 1. ^a	1.030,98	12.371,76	2.061,96	14.433,72
Oficial de 2. ^a	1.012,73	12.152,76	2.025,46	14.178,22
Oficial de 3. ^a	1.001,02	12.012,24	2.002,04	14.014,28
P. especializado	994,18	11.930,16	1.988,36	13.918,52
P. ordinario	987,01	11.844,12	1.974,02	13.816,14

H. Extraordinarias. Jefe 1.º/Capataz	5,88
H. Extraordinarias. Jefe 2.º/Of. 1.º obrero	5,23
H. Extraordinarias. Of. 1.º Empleado/Of. 2.º y 3.º Obrero	5,23
H. Extraordinarias. Of. 2.º empleado/Auxiliar/P.E. y P.O	5,23
Complemento hora noche turnos	1,68

ANEXO II

Incentivo general anual

Se aplicará la fórmula que relaciona, el crecimiento en el resultado de explotación de la sociedad con la cifra de ventas, de modo que la mejora conseguida según coeficientes que se describen a continuación, tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

El límite se establecerá para cada año de vigencia del convenio en función del Presupuesto del año.

Importes a pagar de una sola vez, con resultados dentro de la escala umbrales

Umbral de resultados de Sociedad	2008
4,8 a 5,50	450 €
5,51 a 6,50	480 €
6,51 a 7,50	510 €
7,51 a 9,00	570 €
9,01 a 10,50	720 €
10,51 a 12,00	851 €
12,01 en adelante	1051 €

El cálculo para la determinación del citado porcentaje será calculado mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo Resultados (I.R.)} = \frac{\text{R.E. real año de Sociedad}}{\text{P.N.V. real año de Sociedad}} \times 100$$

Para años sucesivos la Retribución Variable será establecida en función de los resultados generales de la Sociedad La Veneciana Iberiaglass S.L. Los objetivos serán fijados, para los años 2008, 2009 y 2010, en función de los Presupuestos elaborados y aprobados por la Dirección General para la Sociedad en su conjunto.

Además se incluirá un suplemento de 1 por 100 de las Tablas salariales, siempre que se supere un 6 por 100 de Resultado de Explotación (RE) por parte de la Sociedad, que se abonará a los trabajadores, a los que afecta este Convenio, y siempre que estén dados de alta en el momento que se produce el pago de este suplemento.

El pago de estos incentivos por resultados será anual, siendo la fecha de cálculo y pago el mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas y del resultado obtenido en el año anterior.

ANEXO III

Retribución variable relacionada con IC E IF1 de sociedad

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 30€ \times (\text{I.C. Real} / \text{I.C. Objetivo}) + 30€ \times (\text{I.F.1 Real} / \text{I.F.1 Objetivo})$$

Acotada de modo que el valor máximo aplicable sea de 69 € brutos año.

Y siempre que cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 57€ brutos año. Coeficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores harán inaplicable este concepto retributivo.

Disposición adicional. *Jubilación Parcial.*

Principios generales:

a) El contrato de relevo solo será aplicable a personas adscritas a tareas no amortizables o que desempeñen su trabajo en actividades no amortizables definidas por la empresa. Habrán de agotarse previamente las posibilidades de sustitución internas del centro antes de recurrir a la contratación exterior. No obstante, podrá estudiarse su aplicación a otras situaciones, si las circunstancias en algún Centro lo hacen posible.

b) La propuesta de la jubilación parcial anticipada, para la posterior aplicación del contrato de relevo, podrá plantearse tanto por el trabajador como por la empresa, siempre y cuando el trabajador reúna las condiciones establecidas en la ley en el momento de acceder a la jubilación parcial, y siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

Criterios para hacer efectiva su implantación:

a) Jubilación parcial.

Podrán acceder a la jubilación parcial en aplicación del presente acuerdo sobre el Contrato de Relevo, aquellos trabajadores que cumplan los requisitos previstos en la normativa aplicable, que se detalla a continuación, reflejando también los requisitos que se exigen durante el periodo transitorio establecido para la implantación del nuevo régimen de la jubilación parcial anticipada:

Haber cumplido la edad de 61 años (60 años para mutualistas a 1 de enero 1967). Si bien la exigencia de este requisito se irá haciendo de forma gradual del siguiente modo:

Durante el año 2008: 60 años.
Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.
Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.
Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.
Durante el año 2012: 60 años y 8 meses.
Durante el año 2013: 60 años y 10 meses.
A partir del año 2014: 61 años.

Periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. El periodo de 30 años de cotización efectiva será exigido también paulatinamente:

Durante el 2008: 18 años de cotización.
Durante el 2009: 21 años de cotización.
Durante el 2010: 24 años de cotización.
Durante el 2011: 27 años de cotización.
A partir del 2012: 30 años de cotización.

Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. El requisito de 6 años de antigüedad será exigido del siguiente modo:

Durante el 2008: 2 años.
Durante el 2009: 3 años.
Durante el 2010: 4 años.
Durante el 2011: 5 años.
A partir del 2012: 6 años.

Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100 (puede seguir alcanzando el 85 por 100 si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente). El límite de la reducción máxima de jornada del 75 por 100 se implantará en los siguientes términos:

Durante el 2008: el 85 por ciento.
Durante el 2009: el 82 por ciento.
Durante el 2010: el 80 por ciento.
Durante el 2011: el 78 por ciento.
A partir del 2012: el 75 por ciento.

Nota de excepcionalidad: Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85 por 100 de la jornada, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa e indefinidamente.

b) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevado).

Sobre la jornada máxima anual prevista en el Convenio colectivo, la jornada de trabajo se reducirá en un 85 por 100, si el trabajador reúne los requisitos exigidos en las normas legales (Que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante contrato de duración indefinida, y el jubilado parcial tenga 30 años de cotización a la Seguridad Social, y 6 años de antigüedad en la empresa), y entre un 25 por 100 y 75 por 100, si le falta alguno de estos requisitos, pero cumple las condiciones generales restantes que se exigen para tener derecho a la pensión parcial de jubilación de la Seguridad Social.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo periodo que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador relevado, colaborará prefe-

rentemente en los procesos de formación del trabajador relevista, y una vez formado, en las tareas propias o análogas de su grupo profesional.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador al cumplir sesenta y cinco años, la prestación laboral de la jornada proporcional pactada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios de los respectivos Centros de Trabajo, que podrán acumularse en uno o varios periodos distribuidos a lo largo del año.

La fijación del periodo o periodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, producidas por: vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, periodos punta de producción, etc., siendo comunicados con una antelación mínima de 30 días al trabajador. Si al finalizar el año natural, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador para dicho ejercicio, tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial, se distribuirán a lo largo de todo año, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

c) Contrato de Relevado para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevista).

El contrato de relevado se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Por norma General, el Contrato con el Relevista, se realizará a tiempo completo en su modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. No obstante lo anterior, y atendiendo estrictamente a su excepcionalidad, se podrá concertar el contrato de relevado a partir de 2009, a tiempo completo y duración indefinida, siempre y cuando persista el carácter no amortizable del puesto y la reducción del jornada del trabajador relevado sea del 85 por 100.

El contrato de relevado, se transformará en indefinido, siempre que persista el carácter no amortizable de las actividades desarrolladas por el trabajador relevado, y se produzca alguna de las siguientes situaciones:

La jubilación total del trabajador relevado, aunque se produzca antes de la edad ordinaria de jubilación.

El fallecimiento, la invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

El trabajador relevista ingresará dentro del mismo Colectivo / Grupo profesional que el trabajador relevado, pudiendo hacerlo en el mismo puesto o uno similar, siempre y cuando se mantenga una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Atendiendo a lo anterior, el ingreso se producirá con la categoría de Peón Ordinario si sus actividades a desarrollar se encuentran dentro del Colectivo Grupo Profesional de Operarios, o con la categoría de Auxiliar Administrativo si sus actividades a desarrollar se encuentran comprendidas dentro del Colectivo/ Grupo Profesional de Técnicos Administrativos.

d) Garantías económicas para el personal que se acoja al Contrato de Relevado.

La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial jubilados parcialmente (Trabajador Relevado), serán las siguientes:

En función del porcentaje sobre la Jornada realizada (entre el 15 por 100 y el 25 por 100), recibirá el equivalente de las Remuneraciones Mínimas Garantizadas en las tablas, y Complementos Personales que el trabajador tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial.

Los complementos por modalidad de trabajo serán los que realmente correspondan al trabajo realizado por el trabajador durante la prestación a tiempo parcial; no pudiendo ser inferiores, en ningún caso, al porcentaje de Jornada Realizada (entre el 15 por 100 y el 25 por 100) sobre las teóricamente percibidas por estos conceptos durante los doce meses anteriores a la fecha de la jubilación parcial, conforme a la situación del trabajador en dicho momento.

Nota: Mantendrá el derecho a la percepción completa de las Ventajas Sociales del Convenio colectivo, conforme a los requisitos allí establecidos para tener derecho a su percepción. Con excepción hecha de las establecidas para la Incapacidad Temporal, que se establecerán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

Cláusula resolutoria.

En el caso que durante la vigencia del presente acuerdo, se produjesen modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevado, que afectasen al contenido de lo pactado, y antes de la resolución del acuerdo, las partes se reunirán para analizar el alcance de las modificaciones producidas, y estudiar la posibilidad de adaptar el presente acuerdo a la nueva regulación.

Disposición adicional II. *Ley Prevención de Riesgos Laborales.*

1. Disruptores endocrinos: Dentro de la política de seguridad y salud de la empresa, se incluirá el objetivo de sustituir las sustancias que estén catalogadas científicamente como disruptores endocrinos, cuando sea técnicamente posible y económicamente viable.

2. Reducción de los tiempos de exposición: De acuerdo con lo que prevé el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se contemplará la reducción de los tiempos de exposición como medida preventiva, en aquellas situaciones de especial riesgo en que sea técnicamente posible.

3. Acompañamiento en el centro de trabajo: En el caso en que por alguna circunstancia un trabajador debiera permanecer solo en el centro de trabajo, la empresa pondrá a su alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia, que posibiliten el contacto por cualquier medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.

4. Fichas de seguridad: En los términos previstos en el artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud se le facilitarán las fichas de seguridad de los productos y sustancias peligrosos utilizados en el proceso productivo que, de acuerdo con el artículo 41 de la misma norma, han de proporcionar los proveedores de dichos productos a los empresarios.

5. Participación del comité de seguridad y salud: El Comité de Seguridad y Salud y los delegados, delegadas de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

6. Delegados de prevención: Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere la Ley 31/95.

Disposición adicional III. *Ley de Igualdad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de La Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o

categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. La trabajadora, durante la situación de baja por riesgo durante el embarazo, percibirá el subsidio, con cargo a la entidad gestora o a la mutua patronal de accidentes y enfermedades profesionales, del 100 de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de esta disposición será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijo/hija menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período, a excepción de que se declare la procedencia del mismo o se produzca como consecuencia de Autorización Administrativa por alguno de los motivos legalmente previstos.

8. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

9. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

10. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

11. Discriminación directa e indirecta.

a) Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

b) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

15582 *RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2008, de la Secretaría de Estado de Turismo, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de On Line Intranet Reservations & Viva Hotels, S. L.*

Visto el escrito presentado en esta Secretaría de Estado de Turismo por don Joaquín José Soriano García, en nombre y representación de On Line Intranet Reservations & Viva Hotels, S. L., por el que solicita la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista.

Considerando que la solicitud formulada y la documentación aportada por sus titulares cumplen los requisitos establecidos en el artículo 5.º de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 («BOE» del 22).

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.1 del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo («BOE» del 29), y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1988 («BOE» del 22), en relación con el artículo 7.1 del Real Decreto 2488/1978, de 25 de agosto («BOE» de 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de conceder estas licencias, esta Secretaría de Estado de Turismo ha resuelto conceder el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a On Line Intranet Reservations & Viva Hotels, S. L., con el código identificativos de Euskadi C.I.E. 2266 y sede social en calle Mena, número 5, local de Bilbao.

Madrid, 8 de agosto de 2008.—El Secretario de Estado de Turismo, Joan Mesquida Ferrando.

15583 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 25 de marzo de 2008, de la Secretaría General de Energía, por la que se certifica un captador solar plano, modelo FA 1/3, fabricado por Tisun-Teufel & Schwartz GmbH.*

Advertida errata en la publicación de la Resolución de 25 de marzo de 2008, de la Secretaría General de Energía, por la que se certifica un captador solar plano, modelo FA 1/3, fabricado por Tisun-Teufel & Schwartz GMBH, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 100, de 25 de abril de 2008, a continuación se transcribe a fin de proceder a su rectificación:

En la página 21609, al final de la columna de la izquierda, en el cuadro de Rendimiento térmico, donde dice:

η_o	0,819
----------	-------

debe decir:

η_o	0,745
----------	-------

15584 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 25 de marzo de 2008, de la Secretaría General de Energía, por la que se certifica un captador solar plano, modelo FI 1/4, fabricado por Tisun-Teufel & Schwartz GmbH.*

Advertida errata en la publicación de la Resolución de 25 de marzo de 2008, de la Secretaría General de Energía, por la que se certifica un captador solar plano, modelo FI 1/4, fabricado por Tisun-Teufel & Schwartz GMBH, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 98, de 23 de abril de 2008, a continuación se transcribe a fin de proceder a su rectificación:

En la página 21158, columna de la izquierda, en el cuadro de rendimiento térmico, donde dice:

η_o	0,854
----------	-------

debe decir:

η_o	0,754
----------	-------