

ANEXO

Convenio entre la Administración General del Estado, el Gobierno de Aragón y Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima Unipersonal, para el enlace de la Autopista de conexión entre las carreteras N-232 y N-II. Tramo: El Burgo de Ebro-Villafranca de Ebro, con la autopista AP-2, Zaragoza-Mediterráneo

En....., a..... de..... de 2008.

REUNIDOS

De una parte, doña Magdalena Álvarez Arza, Ministra de Fomento, en nombre y representación de la Administración General del Estado.

De la otra, D. Alfonso Vicente Barra, Consejero de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, en nombre y representación del Gobierno de Aragón.

Y de otra, don....., actuando en representación de «Autopistas, Concesionaria Española S.A.» que actúa en nombre y representación de ésta, en virtud de los poderes otorgados mediante escritura pública ante la Notaría de....., en fecha de..... de..... de 2008.

Reconociéndose todas las partes suficientemente capacitadas para celebrar este Convenio al amparo del artículo 24 de la Ley 8/1972, de 10 de mayo, de construcción, conservación y explotación de autopistas en régimen de concesión.

MANIFIESTAN

Primero.—Que «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima Unipersonal» (Acesa), es titular de la concesión de la Administración General del Estado para la construcción, conservación y explotación de las autopistas Barcelona-La Jonquera, Barcelona-Tarragona, Montmeló—El Papiol y Zaragoza-Mediterráneo.

Segundo.—Que el Gobierno de Aragón es titular de la autopista en fase de construcción denominada «Autopista de conexión entre las carreteras N-232 y N-II. Tramo: El Burgo de Ebro-Villafranca de Ebro».

Tercero.—Que el Gobierno de Aragón aprobó el proyecto constructivo de esta vía con fecha 5 de julio de 2006, el cual prevé la conexión de la misma con la autopista AP-2 mediante la construcción de un nuevo enlace de tipo trébol incompleto con cuatro movimientos, en el que la conexión con dicha autopista AP-2 se resuelve a través de vías de servicio paralelas a las calzadas.

Cuarto.—Que como consecuencia de la construcción del nuevo enlace se producirá la utilización libre de peaje de un tramo de 5 kilómetros del tronco de la autopista AP-2 por parte, tanto de los vehículos que viniendo por la AP-2 desde Zaragoza se incorporan a la autopista de nueva construcción, como por parte de aquellos que viniendo de ésta se incorporen a la AP-2 en dirección Zaragoza.

Quinto.—Que la conexión de ambas vías goza de la conformidad de la Administración General del Estado, en su condición de administración titular de la concesión de la autopista AP-2.

Sexto.—Que Acesa está de acuerdo con la ejecución del nuevo enlace por parte del Gobierno de Aragón, que quedará integrado en la autopista Zaragoza-Mediterráneo como uno más de la concesión, y accede a que el importe con el que el Gobierno de Aragón le retribuirá por el nuevo flujo de vehículos que aportará el nuevo enlace, se establezca en los términos que se prevén en el presente convenio.

Séptimo.—Que por todo lo anteriormente expuesto, las partes, al amparo de la legislación que respectivamente les resulta de aplicación, suscriben el presente Convenio de conformidad con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El Gobierno de Aragón construirá a su cargo el enlace de la autopista que une las carreteras N-232 y N-II, con la autopista AP-2, Zaragoza-Mediterráneo, en base al proyecto de construcción que sea aprobado por el Ministerio de Fomento en aquellos aspectos que afectan a la autopista AP-2.

Segunda.—Los ramales del nuevo enlace de uso exclusivo del tráfico con origen o destino en la autopista AP-2 pasarán a integrarse en la concesión que ostenta Acesa, a todos los efectos (sin perjuicio de la responsabilidad que incumbe al Gobierno de Aragón en su proyecto y ejecución), asumiendo Acesa su conservación y explotación en el mismo momento de su puesta en servicio, con excepción de las reparaciones derivadas de posibles vicios ocultos o fuerza mayor que aparezcan una vez transcurrido el plazo de garantía de la obra. Esta incorporación no producirá incremento alguno sobre las cifras de responsabilidad patrimonial de la Administración General del Estado correspondientes a la concesión.

El Gobierno de Aragón entregará al Ministerio de Fomento la documentación pertinente en la que se recojan el estado y las características definitivas de la obra ejecutada.

Tercera.—El nuevo enlace se ejecutará de acuerdo con un programa de trabajo previamente consensuado entre las administraciones estatal y autonómica y la sociedad concesionaria, conforme al proyecto aprobado.

Los trabajos del nuevo enlace deberán ejecutarse de forma que no afecten al normal funcionamiento de la autopista AP-2.

El Gobierno de Aragón se hará cargo de todas las obras de ejecución de la conexión de que se trata, procediendo a su licitación, contratación y dirección.

Cuarta.—Una vez acabadas las obras se procederá al levantamiento de la correspondiente acta de comprobación de las mismas a efectos de su puesta en servicio, que será suscrita por representantes del Ministerio de Fomento, el Gobierno de Aragón y Acesa. A este documento se anejará un plano a escala 1:1.000 donde se determinará con exactitud el ámbito de titularidad de cada una de las administraciones a los efectos pertinentes, especialmente en lo que se refiere a las obligaciones de conservación y explotación de cada una de las autopistas afectadas.

Quinta.—Los movimientos que se realicen a través del nuevo enlace en sentido o con procedencia Zaragoza, serán libres de peaje.

Los usuarios del nuevo enlace que accedan a la autopista en sentido Mediterráneo, o los que salgan de la misma, cuando circulen en sentido Zaragoza, se les considerará procedentes o con destino Alfajarín a los efectos del cobro del peaje.

Sexta.—El Gobierno de Aragón instalará en los ramales de conexión entre ambas autopistas, estaciones de aforo que permitan un control del número de vehículos que circulen por dichos ramales, discriminando por grupos tarifarios.

Séptima.—Como compensación por la gratuidad del tramo de la autopista AP-2 a que se refiere la cláusula quinta, el Gobierno de Aragón abonará a la sociedad concesionaria el 20 por 100 del peaje de todos los vehículos que transiten por el mismo, con origen o destino en la autopista de conexión entre las carreteras N-232 y N-II.

Dicho peaje se calculará aplicando a la longitud del tramo (5 kilómetros) las tarifas aprobadas por el Ministerio de Fomento para la autopista AP-2. El cómputo del tráfico real anual por el citado enlace en sentido Zaragoza, o inversos, se efectuará mediante estaciones de aforo instaladas al efecto. A la cantidad resultante se le aplicará una bonificación del 80 por 100, así como el Impuesto sobre el Valor Añadido correspondiente.

La indicada compensación se devengará a partir del momento en que se pongan en servicio las obras y mientras dure la utilización de éstas, siempre con el límite del fin del periodo concesional de la autopista AP-2 (año 2021).

Dicha compensación será abonada por el Gobierno de Aragón a Acesa por anualidades vencidas dentro del semestre siguiente y su demora en el pago más allá de este plazo devengará el correspondiente interés legal de aplicación en cada momento.

Octava.—El Gobierno de Aragón llevará a cabo las actuaciones pertinentes en materia presupuestaria para garantizar el cumplimiento de los compromisos derivados del presente Convenio e incluirá con cargo a sus respectivos presupuestos generales las cuantías de los pagos que deberá satisfacer a Acesa en cada ejercicio.

Novena.—Las partes intervinientes se comprometen a proporcionarse mutuamente toda la información y colaboración que sea necesaria para el adecuado cumplimiento del presente convenio.

Y para que así conste, firman este convenio, de acuerdo con la normativa que rige la concesión y sujeto a la aprobación del Gobierno de la Nación, en lugar y fecha al principio indicados.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

19334 *RESOLUCIÓN de 14 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana Bética, S. A. (para los centros de trabajo de Badajoz, Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa La Veneciana Bética, S. A. (para los centros de trabajo de Badajoz, Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla), (código de Convenio n.º 9005331), que fue suscrito con fecha 10 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, apartado 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, 14 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA VENECIANA BÉTICA, S. A. (PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE BADAJOZ, CÁDIZ, CÓRDOBA, GRANADA, MÁLAGA Y SEVILLA)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO DEL CONVENIO

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa La Veneciana Bética, S. A., 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 que prestan servicios en La Veneciana Bética, S. A., con exclusión del personal perteneciente a la categoría denominada «cuadro» y aquellos «EAP» que voluntariamente soliciten su exclusión.

Artículo 3. *Territorial.*

Las normas de este Convenio. serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene La Veneciana Bética, S. A., en Badajoz, Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla.

Artículo 4. *Temporal.*

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

La denuncia del presente convenio se hará por escrito, a la otra representación, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

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 vigente, 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 algunas 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 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, ni 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.

En las reuniones de la Comisión Paritaria se informará y tratará de la situación de la sociedad y centros, previsiones de actividad, empleo, y otras que de esta naturaleza se recogen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Composición.*

Esta comisión estará compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro Representantes de los Trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo.

Artículo 11. *Designación y sustitución de Vocales.*

Los vocales de la comisión, nombrados por cada una de las representaciones, serán designados 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, ordinariamente una vez cada trimestre y, excepcionalmente si fuese necesario, un máximo de dos veces al año a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La reunión se efectuará dentro de los veinte 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

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN

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. *Contratación.*

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

La modalidad de contratos de puesta a disposición, se realizará para resolver necesidades coyunturales, en los términos que legalmente están definidos y con las condiciones generales establecidas legalmente en cada caso.

Artículo 15. *Contrato relevo.*

1. 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, en el caso de que el puesto que se asigne al trabajador relevista no pueda ser el mismo o similar al ocupado por el jubilado parcial (entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente), debido a los requerimientos y exigencias específicas de la actividad, las bases de cotización del trabajador relevista, no podrán ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

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.

2. 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% y un máximo del 75% (puede seguir alcanzando el 85 % si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente). El límite de la reducción mínima de jornada del 25% 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 % 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 %, 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 en un 75 %, 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 preferentemente 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 65 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 Relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista): El contrato de relevo 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 relevo 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%.

El contrato de relevo, 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% 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 Relevo: 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% y el 25%), 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% y el 25%) 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 relevo, 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.

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. *Grupos Profesionales.*

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 tres representantes por cada una de las partes y las conclusiones o acuerdo alcanzado se adjuntarán al Convenio como un anexo.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 17. *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 Dirección presentará a los Representantes de los Trabajadores el Plan de Formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de Trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los Representantes de los Trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los Representantes de los Trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

Las acciones de formación serán programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

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 el trabajador las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

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 realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación, la cantidad que figura en el anexo 2.

Las acciones de formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las «Normas de Ayuda Estudios para el Personal».

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, ayudas para la formación, en cuyo caso, los Representantes de los Trabajadores emitirán informe favorable cuando el procedimiento así lo requiera.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.^a JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18. *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, será de: 1.752 horas anuales de trabajo efectivo en 2008, de 1.750 horas en 2009 y de 1.746 horas en 2010.

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.

Artículo 19. *Modalidades de horario.*

Respetando el computo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de la sociedad, con los Representantes de los Trabaja-

dores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a jornada normal o a turnos.

Queda aceptado el principio de fijación de jornada continuada y durante los periodos en que se realice la misma.

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.

En la adaptación del horario se habrá tenido en cuenta el periodo de jornada continuada entre el 15 de junio y el 31 de agosto, ambos inclusive.

Los Colocadores que realicen su trabajo en obras, adaptarán su horario al de la construcción, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año, respetando siempre la jornada establecida como de jornada continuada, salvo que las condiciones del trabajo no lo permitan.

Los Vendedores, durante la jornada continuada, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando esta así lo requiera.

Turnos:

Este personal, continuará prestando servicio de lunes a viernes, excepto festivos, en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los Delegados del Personal, con un tiempo de descanso de 15 minutos computable como de trabajo efectivo, y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos horas centrales de la jornada, de manera que se garantice la marcha normal e ininterrumpida de la producción sin necesidad de parar las líneas o procesos.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, respetando la jornada semanal de lunes a viernes, e informando a los Delegados de Personal y con preavisos de 48 horas mínimo a los trabajadores afectados.

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 20. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el trabajador 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 cada Centro de Trabajo, la Dirección del mismo, expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el Programa de Vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores. Dicho Programa, se confeccionará de común acuerdo, entre la Dirección del centro y los Representantes de los Trabajadores.

Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección tratará de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

Se establece como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

Las personas afectadas por el presente Convenio, podrán tener dos días más de vacaciones al año, si disfrutasen el 50% o más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del periodo preferente señalado anteriormente, por necesidades del trabajo y a petición de la Dirección.

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 21. *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:

Matrimonio: Quince días naturales.

Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, según el calendario laboral que afecte al trabajador.

Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: Tres días naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de cinco días naturales.

Exámenes.

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.

Los Delegados del Personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como Representantes de los Trabajadores, en las condiciones establecidas.

Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el Médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. En el caso en que el trabajador que asista a consulta médica, no cause baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.

Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

Artículo 22. *-Disposiciones generales.*

Se establecen las siguientes definiciones sobre la estructura de remuneración que se fijan en el presente artículo:

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, son todas ellas, brutas.

Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los Grupos y Categorías Profesionales que seguidamente se detallan:

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

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 hora noche turnos.

Plus de Asistencia.

Variable Anual por R. Explotación.

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, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de ausencias; bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 24. *Retribución Salario Convenio.*

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

Artículo 25. *Gratificaciones Reglamentarias.*

Las gratificaciones reglamentarias de junio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por Complemento Personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

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.

Artículo 26. *Complementos personales.*

Complemento Personal: Este complemento, no absorbible ni compensable, se percibirá en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las tablas salariales.

Plus Personal: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal, incrementándose según lo que en cada Convenio Colectivo se acuerde para el mismo y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten. Se devengará en 14 pagas.

Gratificación Extraordinaria «Fin Año»: Efectuada la incorporación a tablas de la cantidad mínima (CPA) aplicable al personal empleado y obrero para 1998 por este concepto; al personal Empleado que pudiera tener una cantidad diferencial entre la que percibió en diciembre de 1998 y la anterior incorporada a tablas, se le respetará esta diferencia y la percibirá por este concepto de Gratificación Extraordinaria Fin de Año, por nómina, en el mes de diciembre.

Artículo 27. *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 específica que se desarrolla en esta empresa, siempre que no se pueda sustituir por otros medios.

3.º La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe ptas/brutas/hora, recogidas en el anexo 2, cualquiera que sea la categoría que ostente quien la realice.

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 28. *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, gratificaciones reglamentarias, complemento hora noche turnos y Plus de Transporte, si lo tuviera.

Artículo 29. *Complemento hora noche turnos.*

Se establecen las cantidades por hora trabajada durante turnos de noche (de 22 a 6 horas) que figuran en el anexo 2.

Artículo 30. *Plus de asistencia.*

Se establece este plus por cada día de asistencia al trabajo conforme a las cantidades que figuran en el anexo 2.

Artículo 31. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, 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 ante dichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la empresa si la hubiere.

CAPÍTULO VI

Artículo 32. *Incrementos salariales y cláusulas de revisión.*

Actualizaciones 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.

b) Revisión IPC año 2008: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de diciembre de 2008, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2007 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, por el exceso sobre la indicada cifra desde el 1 de enero de 2008.

La revisión será efectuada sobre el Salario Convenio (anexo 1), el Complemento Personal y hora extraordinaria desde el 1 de enero de 2008.

Actualizaciones 2009:

a) Remuneraciones 2009: En el año 2009, 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.

b) Revisión IPC año 2009: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de diciembre de 2009, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2008 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, por el exceso sobre la indicada cifra desde el 1 de enero de 2009.

La revisión será efectuada sobre el Salario Convenio (anexo 1), el Complemento Personal y hora extraordinaria desde el 1 de enero de 2009.

Actualizaciones 2010:

c) Remuneraciones 2010: En el año 2010, 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.

d) Revisión IPC año 2010: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de diciembre de 2010, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2009 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, por el exceso sobre la indicada cifra desde el 1 de enero de 2010.

La revisión será efectuada sobre el Salario Convenio (anexo 1), el Complemento Personal y hora extraordinaria desde el 1 de enero de 2010.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

Cuando un trabajador/a 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% del salario mensual que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más el Complemento Personal «A» 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 incapacidad temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100%, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados.

En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90% del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100% cuando se trate de accidente laboral.

En el caso de que a un/una trabajador/a se le califique una incapacidad permanente en el grado de total, se le indemnizará con el importe que figura en el anexo 2. Se entiende que la Resolución de Incapacidad Permanente Total es firme y no está sujeta a revisiones.

Artículo 34. *Becas.*

Se establece un sistema de becas aplicable a hijos de trabajadores/as de alta en la empresa, hijos de viudas/os de trabajadores/as fallecidos/as en activo, e hijos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente absoluta, con edades comprendidas entre los 3 años cumplidos y los 25 años, según baremo que se detalla en el anexo 2.

El requisito para efectuar el pago de estas ayudas, es el de estar matriculados en Centros de Enseñanza Oficiales o reconocidos como tales, presentando el documento original de matrícula en Administración, caso de estar fuera de edad enseñanza obligatoria.

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del n.º de hijos del/de la trabajador/a que esten estudiando entre los 3 y los 25 años:

N.º hijos	Bonificación-Beca - Porcentaje
2	10
3	20
4	30
5 o más	40

Ayuda a minusválidos: Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para trabajadores que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia física o psíquica, siempre que esta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los Organismos establecidos en la Ley 26/1990, de 20 diciembre, y disposiciones complementarias.

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo 2 se efectuarán, atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

A) Deficientes, en edad de 3 a 25 años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

B) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de 3 a 25 años y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la S. Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial.

C) Para aquellos casos, en edad de 3 a 25 años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la S. Social.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

50 por 100, en octubre-noviembre, justificada en Administración la inscripción a un determinado centro.

50 por 100 restante, en enero-febrero.

Artículo 35. *Ayuda de estudios para trabajadores en activo.*

Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal de la empresa, en Centros Oficiales y Universidades locales y a distancia, aplicándose las ayudas para matrícula y libros que se establecen en baremo y en anexo 2.

Artículo 36. *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:

Fallecimiento.

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 el Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre.

Trabajadores asegurados:

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1) 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.

2) Los trabajadores en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

3) Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores Excluidos de las garantías: Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o, en situación de excedencia.

Duración de las garantías:

1) Comienzo de las garantías:

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.

2) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los n.ºs 2 y 3, del apartado «Trabajadores Asegurados».

Capital asegurado: El importe del capital garantizado para cada asegurado, es igual al producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada categoría, son los que se describen en el anexo 2.

Coeficiente familiar: Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 90%.

Para asegurados casados, 120%.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores discapacitados, 120%.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en 20%.

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 y de cualquier otro vehículo de motor, o cualquier otra actividad deportiva o competición que sea considerada como de riesgo. 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 de agosto de 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 boletín 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.

Artículo 37. Jubilación.

1. Este artículo afecta y es de aplicación única y exclusivamente al personal fijo en plantilla a 31 de diciembre de 1986, y establece el régimen para el caso de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2. Edad de jubilación.

2.1 La empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente apartado V.

2.2 Hasta los sesenta y cinco años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3 A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa, perderán el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Convenio.

2.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años, pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5 La empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad: Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de la siguiente forma: Una indemnización de partida de una sola vez, igual al 50 % de los importes que por cada categoría, se establecen en el punto n.º 4, recalcado en el 20 % y multiplicado por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación:

Personal empleado	Euros (brutos)
Auxiliar Admón	88,50
Ofic. 2.ª Admón	107,00
Ofic. 1.ª Admón	131,75
Jefe 2.ª Admón	157,50
Jefe 1.ª Admón	188,75

Personal operario	Euros (brutos)
Peón Ordinario	88,50
Peón Especializado	92,75
Ofic. 3.ª	101,75
Ofic. 2.ª	104,75
Ofic. 1.ª	112,50
Capataz	122,25

5. Trabajadores con 20 o más años de antigüedad: El trabajador que pase a la situación de Jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la empresa, igual o superior a 20 años, tendrá derecho a percibir una pensión vitalicia anual, equivalente al 10% de las cifras que para cada categoría figuran en los baremos del punto 4, multiplicada por el n.º de años al servicio, con los siguientes límites mínimos y máximos:

Límite mínimo: En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a la cifra de: 374,50 euros/brutos/año.

Límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de la empresa, por el mismo concepto, tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

De 20 a 24 años de antigüedad: 75%.

De 25 a 29 años de antigüedad: 76%.

De 30 a 34 años de antigüedad: 77%.

De 35 a 39 años de antigüedad: 78%.

De 40 o más años de antigüedad: 80%.

La base de cálculo de estos porcentajes serán:

La columna final del anexo 1, para cada categoría, en el Convenio Colectivo vigente, en el momento de la jubilación.

El Complemento Personal, sustitutivo de la antigüedad.

El Plus Personal o aumento voluntario anual, si lo tuviera.

6. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La propuesta de jubilación será notificada a los interesados con una antelación de 3 meses.

7. Trabajador/a fallecido/a en situación de jubilado:

a) Al fallecer un/a jubilado/a y en el caso de que deje viuda/o con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, ten-

drán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

Viuda/o: 50%.

Viuda/o con 1 hijo menor de 18 años: 75%.

Viuda/o con 2 o más hijos menores de 18 años: 90%.

b) Si el/la Jubilado/a fallecido/a dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

1 hijo menor de 18 años: 50%.

2 o más hijos menores de 18 años: 75%.

c) En el caso de que el/la viudo/a falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si el/la viudo/a contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

8.1 Indemnización del seguro de vida en función de las categorías y situación familiar.

8.2 Con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años.

8.2.1 Trabajadores/as con menos de 20 años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la/el viuda/o del trabajador/a, una Indemnización de una sola vez, igual al 50% de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 % por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60%.

Si el/la trabajador/a dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajasen, o mayores Incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una Indemnización igual a la que hubiera correspondido a la/el viuda/o y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la Indemnización, hasta un máximo del 40%.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el/la trabajador/a percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 % de las cifras del baremo del punto 4, más un 20%, multiplicado por los años de servicio.

8.2.2 Trabajadores/as con más de 20 años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la/el viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al/la trabajador/a si se jubilara, afectada/o por los coeficientes que figuran en el punto anterior.

A efecto del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el/la trabajador/a a los 60 años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiere tenido el/la trabajador/a a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores/as que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la/el viuda/o y los huérfanos, en su caso, o el/la propio/a trabajador/a en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el/la trabajador/a a los 65 años de edad.

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida, atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el/la trabajador/a en vida, serán éstos los beneficiarios de aquella en el caso de que falten las/los viudas/os o hijos a que la normativa anterior se refiere.

Artículo 38. *Préstamos de vivienda.*

Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas, todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1. Tener una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la empresa. Excepcionalmente, podrán solicitarlo los trabajadores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2. Rellenar un impreso de solicitud, al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso, en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, n.º de habitaciones y servicios de que disponer), así

como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantizan las cantidades entregadas a cuenta.

3. Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el mutualismo laboral y las entidades de Ahorro.

4. Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la empresa.

Normas de la concesión:

La empresa estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso, estarán en función de las disponibilidades de la empresa y en ningún caso, estos plazos serán inferiores a seis años.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 39. *Salud laboral.*

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 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, 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 31/1995.

7. Protección de la maternidad:

7.1 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.

7.2 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.

7.3 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.

7.4 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.

7.5 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo 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.

7.6 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.

7.7 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. Formación en prevención de riesgos laborales: Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/1995, los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:

A) Para los delegados, delegadas de Prevención:

1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Riesgos generales y específicos: Su prevención.
3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
4. Primeros auxilios y planes de emergencia.
5. La actualización del plan de evaluación de riesgos.

B) Nivel específico por oficios:

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.
4. Derechos y obligaciones

C) Nivel básico general:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Primeros auxilios y planes de emergencia.

9. Equipos de protección individual: En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores, trabajadoras los equipos de protección individual (EPIs) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

10. Ropa de trabajo: Las operarias y los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les proporcione por la empresa, dos equipos anuales, preferentemente, uno cada seis meses con

arreglo a la época del año, consistentes cada uno de ellos en un mono o pantalón y camisa /camiseta, y jersey o bata si estuviese prescrita para la actividad. El personal empleado o técnico podrá solicitar una bata cada año. Unos y otros quedan obligados al uso de dichas prendas y cuidado y limpieza de las mismas. Igualmente es obligatorio para las empresas dotar de calzado, ropa impermeable y de abrigo al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

11. Reconocimientos médicos: El empresario garantizará a los trabajadores, trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, facilitando los reconocimientos médicos precisos indicados por los servicios de vigilancia de la salud de acuerdo con las prescripciones legales.

12. Elección de mutua: Previamente a la contratación de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la decisión será consultada por la empresa al Comité de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención.

CAPÍTULO IX

Política de género

Artículo 40. *Derechos de la trabajadora víctima de violencia de género.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

2. A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

3. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

4. En el caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Suspender su contrato cuando que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En estos supuestos, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. A que no se computen como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo primero del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

7. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Convenio, 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.

Disposición adicional.

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 revela-

sen 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.

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.

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.

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.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este 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.

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.

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.

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.

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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacio-

nada 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.

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.

Disposición final.

La comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo, sustituye íntegramente a aquellas 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 Veneciana Bética, S. A., y su personal.

ANEXO 1

Retribución salarial personal empleado 2008. IPC Previsto = 2,0 %

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratific. Regla. 2 meses	Total anual euros brutos
Jefe 1. ^a	1.918,67	23.024,00	3.837,33	26.861,34
Jefe 2. ^a	1.705,13	20.461,56	3.410,26	23.871,81
Oficial 1. ^a	1.504,72	18.056,67	3.009,45	21.066,12
Oficial 2. ^a	1.316,43	15.797,12	2.632,85	18.429,98
Auxiliar Admón.	1.214,75	14.576,96	2.429,49	17.006,45

Retribución salarial personal operario 2008. IPC Previsto = 2,0 %

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratific. Regla. 2 meses	Total anual euros brutos
Capataz	1.420,45	17.045,41	2.840,90	19.886,31
Oficial 1. ^a	1.343,08	16.117,01	2.686,17	18.803,17
Oficial 2. ^a	1.280,39	15.364,64	2.560,77	17.925,41
Oficial 3. ^a	1.247,56	14.970,73	2.495,12	17.465,85
P. Especializado	1.168,61	14.023,31	2.337,22	16.360,53

ANEXO 2

Concepto	Euros brutos
Complemento hora noche turnos (euros x hora)	1,55
Hora extraordinaria normal	11,56
Hora extraordinaria festiva o nocturna	13,68
Complemento ayuda formación	6,11

Plus de asistencia	Importe - Euros
2008	0,25 % tabla para categoría 2007 (total anual).
2009	0,50 % tabla para categoría 2008 (total anual).
2010	0,75 % tabla para categoría 2009 (total anual).

Ayuda discapacitados

Epígrafes	Importe - Euros
A	189,36
B	415,19
C	95,06

Becas 2008

Edades	Importes - Euros
De 3 a 5 años	44,72
De 6 a 13 años	61,04
De 14 a 16 años	99,31
De 17 a 21 años (no universitaria)	107,91
De 17 a 21 años (universitaria)	153,65
De 22 a 25 años (no universitaria)	112,93
De 22 a 25 años (universitaria)	169,04

Seguro de vida 2008-2009-2010

Categorías	Capitales base - Euros
Empleados:	
Auxiliar Administrativo	5.288,91
Oficial 1. ^a y 2. ^a Administrativo	6.611,13
Jefe 1. ^a y 2. ^a Administrativo	9.255,59
Obreros:	
P. Ordinario	5.288,91
P. Espec. y Of. 3. ^a	5.288,91
Oficial 1. ^a y 2. ^a	6.611,13
Capataz	7.512,65

Indemnización permanente total 2008-2009-2010: 2.375 euros.

Ayuda estudios trabajadores en activo 2008-2009-2010

Tipo estudios	Importes - Euros
Superiores. Ramas: Industrial, Económicas, Empresariales	153,30
Postgraduados y E. Superiores: Ramas Sociales y Humanidades	116,55
Ingenierías Técnicas, Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc. ...	81,90
Formación Profesional	58,80
Bachiller, COU, Selectividad, etc	58,80
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc.	116,55

ANEXO 3**Retribución variable de sociedad-incentivo resultados (I.R.)**

En función del Resultado de Explotación obtenido en el ejercicio se fijará el porcentaje de ese Resultado de Explotación que se asignará como retribución variable de acuerdo con la siguiente tabla:

Resultado de Explotación - Euros	Porcentaje
0,00	16
50.001,00	14
100.001,00	12
250.001,00	10

El importe total de la retribución variable se dividirá por el n.º de personas de alta en la empresa al 31 de diciembre de cada año. El importe a percibir por cada persona se multiplicará por el porcentaje resultante, en función del Coeficiente de No Eficiencia Horaria individual, indicado en la siguiente tabla:

Coeficiente de no eficiencia horaria - Porcentaje	Porcentaje
0,00-4,00	100
4,01-5,00	80
5,01-6,00	60
6,01-7,00	40
Más de 7,00	0

Se entiende por Coeficiente de no eficiencia horaria (CNEH) al resultante en término porcentual de la relación entre las horas reales trabajadas (HRT) en jornada normal y las horas teóricas de actividad (HTA) realizadas, y atendiendo a la siguiente fórmula:

$$CNHE (\%) = 100 - [(HRT \times 100) / HTA]$$

A los efectos del cálculo anterior serán descontadas las horas y jornadas perdidas por los siguientes conceptos:

Licencia sindical.
Baja maternal (no IT).
Permiso por paternidad.
Permisos inferiores a dos horas. (Si superan las dos horas se computará íntegramente y no sólo por la parte que exceda).

El periodo establecido para el cómputo de la retribución variable será semestral, si bien se mantiene el pago anual que se llevará a efecto preferentemente en el mes de febrero del año siguiente al de su devengo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

19335 *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2008, de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se publica la Adenda al Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de Aragón, para el desarrollo del programa Ciudades Digitales Electrónicas en el ámbito del Plan Avanza.*

Suscrita Adenda al Convenio Marco de Colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de Aragón para el desarrollo del Programa Ciudades Digitales Electrónicas, en el ámbito del Plan Avanza, y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación de la citada Adenda, cuyo texto figura a continuación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 21 de octubre de 2008.-El Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, Francisco Ros Perán.

Cuarta adenda del año 2008 al convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de Aragón para el desarrollo del programa Ciudades Digitales electrónicas en el ámbito del Plan Avanza

En Madrid, a 26 de septiembre de 2008.

REUNIDOS

De una parte, el Sr. Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, Don Francisco Ros Perán, nombrado para dicho cargo por Real Decreto 562/2008, de 21 de abril, y actuando en el ejercicio de las atribuciones delegadas por el titular del Departamento, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo.1) de la Orden ITC/1332/2008, de 12 de mayo, por la que se delegan compe-