

NÚMERO 2.288

NÚMERO 2.296

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN GRANADA**DELEGACION DE ECONOMÍA Y HACIENDA EN GRANADA***Incoación expediente declaración administrativa estado heredero abintestato***EDICTO**

Nº de Expediente: 201201800230

Causante: Juan González Soto

NIF: XXX4548XXG

Lugar y fecha del fallecimiento: Motril (Granada) 26/10/2003

Último domicilio: Travesía Agustín Foxá nº 4 Motril (Granada)

1. La Delegación de Economía y Hacienda de Granada ha tenido conocimiento por medio de correo electrónico de la Abogacía del Estado, del Auto del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 5 de Motril por el que se designa al Abogado del Estado, D. Fernando Bertrán Girón, como administrador de la herencia de Juan González Soto, fallecido en Motril (Granada) el 26 de octubre de 2003, al parecer sin hijos ni familia conocida.

2. Los bienes que hasta el momento se han identificado como pertenecientes al fallecido, sin perjuicio de los que posteriormente puedan eventualmente descubrirse, son los siguientes:

- Cuenta corriente (saldo correspondiente al causante al 08/05/2010): C/C en BMN (hoy Bankia) 0487.3016.88.9000017007. Saldo: 4.400,02 euros.

3. De las actuaciones previas resulta que no consta la existencia de herederos testamentarios ni legítimos, ni parientes con derecho a heredar, por lo que procede iniciar el procedimiento administrativo dirigido a efectuar la declaración de la Administración General del Estado como heredera abintestato.

En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 bis, apartado 1 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, **ACUERDO,**

1. Incoar el procedimiento para la declaración de la Administración General del Estado como heredera abintestato de Juan González Soto, con DNI XXX4548XX

2. Publicar este acuerdo en el "Boletín Oficial del Estado", en la página web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y, durante el plazo de un mes, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Motril, correspondiente tanto al último domicilio del causante, como al del lugar del fallecimiento.

3. Abrir el plazo para presentar alegaciones o cualquier información en relación con los bienes del causante, o la eventual existencia de herederos testamentarios o legítimos. Cualquier persona podrá presentar estas alegaciones o aportar documentos u otros elementos de juicio en cualquier momento anterior a la resolución del procedimiento.

Granada, 26 de abril de 2021.- La Delegada de Economía y Hacienda, fdo.: Elisabeth Fernández Puertas.

JUNTA DE ANDALUCÍA**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA**

RESOLUCION de 29 de marzo de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa TIRESUR, S.L.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TIRESUR, S.L. (con código de convenio nº 18101292012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 18 de marzo de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 27 de abril de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TIRESUR, S.L.

(2020 - 2026)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES****ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL****ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL****ARTÍCULO 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL****ARTÍCULO 5. VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA****ARTÍCULO 6. COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO****CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO****ARTÍCULO 7. JORNADA DE TRABAJO****ARTÍCULO 8. NOCTURNIDAD****ARTÍCULO 9. VACACIONES****ARTÍCULO 10. PERMISOS Y LICENCIAS****CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 11. DISPOSICIÓN GENERAL EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 12. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL****ARTÍCULO 13. PERÍODO DE PRUEBA****ARTÍCULO 14. PREAVISO EN CASO DE CESE VOLUNTARIO**

ARTÍCULO 15. ABSENTISMO
 ARTÍCULO. 16. PROHIBICIÓN DE FUMAR
 CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 ARTÍCULO 17. DISPOSICIÓN GENERAL EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 ARTÍCULO 18. DEFINICIÓN, DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES
 ARTÍCULO 19. ASCENSOS
 ARTÍCULO 20. MOVILIDAD FUNCIONAL
 CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES
 ARTÍCULO 21. PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA SALARIAL
 ARTÍCULO 22. ESTRUCTURA SALARIAL
 ARTÍCULO 23. SALARIO DE CONVENIO
 ARTÍCULO 24. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
 ARTÍCULO 25. COMPLEMENTO PERSONAL DE RECONOCIMIENTO A SITUACIONES ANTERIORES
 ARTÍCULO 26. INCREMENTOS SALARIALES
 ARTÍCULO 27. PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS
 ARTÍCULO 28. HORAS EXTRAORDINARIAS
 ARTÍCULO 29. PLUS NOCTURNIDAD
 ARTÍCULO 30. COMPENSACIÓN DE GASTOS POR DESPLAZAMIENTOS
 ARTÍCULO 31. FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS
 CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 ARTÍCULO 32. FALTAS Y SANCIONES
 ARTÍCULO 33. CLASIFICACIÓN DE FALTAS
 ARTÍCULO 34. FALTAS LEVES
 ARTÍCULO 35. FALTAS GRAVES
 ARTÍCULO 36. FALTAS MUY GRAVES
 ARTÍCULO 37. SANCIONES
 ARTÍCULO 38. SANCIONES MÁXIMAS
 ARTÍCULO 39. PRESCRIPCIÓN
 CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL
 ARTÍCULO 40. SEGURO DE ACCIDENTES
 ARTÍCULO 41. COMPLEMENTO EN CASO DE IT
 CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 ARTÍCULO 42. ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
 ARTÍCULO 43. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA
 ARTÍCULO 44. EVALUACIÓN DE RIESGOS
 ARTÍCULO 45. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
 ARTÍCULO 46. FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
 ARTÍCULO 47. MEDIDAS DE EMERGENCIA
 ARTÍCULO 48. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN
 ARTÍCULO 49. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES
 ARTÍCULO 50. PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
 ARTÍCULO 51. DELEGADO/A DE PREVENCIÓN
 ARTÍCULO 52. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
 ARTÍCULO 53. MEDIO AMBIENTE
 CAPÍTULO IX. UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS
 ARTÍCULO 54. POLÍTICA DE UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS
 CAPÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
 ARTÍCULO 55. APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 56. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD
 ARTÍCULO 57. PERMISO PARA ASISTENCIA A EXÁMENES PRENATALES
 ARTÍCULO 58. ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA EN PERÍODOS COMPLETOS
 ARTÍCULO 59. REDUCCIÓN DE JORNADA
 ARTÍCULO 60. SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO
 ARTÍCULO 61. ESPECIALIDADES EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
 CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES
 ARTÍCULO 62. DISPOSICIONES SINDICALES
 DISPOSICIÓN ADICIONAL
 DISPOSICIÓN FINAL
 ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2021

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes.

El presente convenio se suscribe, en representación de la Empresa, por D. Francisco García Rodríguez, Director General de TIRESUR, S.L., y D. Ángel Cabezuelo Rueda, en su condición de Apoderado y Director de Recursos Humanos de TIRESUR S.L., y por la parte social, D^a María del Carmen Morales Aguilera, D^a Beatriz Pasero Melero, D. Manuel Daza Portollano y D. Vladimir González Gómez, en su condición de miembros del comité de empresa, asistidos del Secretario General de FESMC-UGT, de Granada.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre TIRESUR, S.L. y el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección de conformidad con el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito de aplicación funcional.

Resultará de aplicación el presente convenio colectivo a la totalidad de las actividades desarrolladas en TIRESUR, S.L.

Artículo 4. Ámbito de aplicación territorial.

El presente convenio colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo de la empresa de la provincia de Granada.

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, aunque los efectos económicos y sociales comenzarán a surtir efectos desde 01 de enero de 2021.

2. La duración del convenio será de siete (7) años, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2026.

3. Las partes acuerdan que el convenio quedará denunciado de forma automática a fecha 31 de diciembre de 2026. Sin perjuicio de lo anterior, las partes se obligan a constituir la comisión negociadora del próximo convenio en el primer trimestre del año 2026.

En caso de no alcanzarse un acuerdo sobre el nuevo convenio a fecha 31 de diciembre de 2026, de confor-

midad con el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan que se mantendrá la vigencia del presente convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que le sustituya o, en su defecto, durante el plazo máximo de un año (31 de diciembre de 2027). Si no se alcanzara ningún acuerdo o transcurriera el plazo máximo indicado, resultará de aplicación el convenio colectivo del sector que legalmente corresponda.

Artículo 6. Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

Para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio se constituye una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor de este.

Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

La citada Comisión se constituirá por un mínimo de dos miembros de la representación de los/las trabajadores/as y otros tantos de la representación de la empresa.

La Presidencia de la Comisión corresponderá cada año a una de las partes, correspondiendo la Secretaría a la otra parte.

La Comisión se reunirá por petición escrita dirigida a su Presidente/a por cualquiera de las partes, o por petición realizada por los sindicatos más representativos con representación en el Comité o por el 10% de los trabajadores de la empresa.

La Presidencia comunicará a la otra parte la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de quince (15) días desde la petición de reunión. Cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en un plazo máximo de quince (15) días desde la primera reunión en que comience a ser tratado.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de no alcanzarse dicha mayoría, cualquiera de las partes estará facultada para someter la cuestión a la mediación del SERCLA.

Cuando ambas partes de la Comisión lo acepten, se podrán someter a arbitraje del SERCLA los asuntos sin acuerdo en la Comisión o aquellos en que la mediación no concluya en acuerdo.

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación de condiciones de trabajo del presente convenio y el período de consultas establecido en el art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores finalizase sin acuerdo, la cuestión deberá ser planteada ante esta Comisión Mixta, que deberá resolver en el plazo de 7 días sobre la procedencia o no del descuelgue pretendido. Caso de resolución negativa, la empresa o los representantes de los trabajadores podrán someter la cuestión a la mediación del SERCLA, o, caso de haber acuerdo entre ambas partes de la Comisión, a arbitraje del mismo órgano.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de 1.800 horas efectivas de trabajo anuales, distribuidas en 40 horas semanales de lunes a domingo, con un tope máximo de 9 horas diarias de tra-

bajo y un descanso semanal mínimo de un día y medio marcado en el Estatuto de los Trabajadores.

Será posible la distribución irregular de la jornada de trabajo por acuerdo con los trabajadores, de modo que en períodos de máxima actividad podrá ser superada dicha jornada semanal, respetándose siempre el derecho al descanso mínimo entre jornadas establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se descansará las tardes (media jornada) de 24 y 31 de diciembre, así como:

* En Granada capital y área metropolitana, las tardes del 3 de mayo, martes, miércoles, viernes del Corpus.

* En el resto de la provincia, se estará a las fiestas de cada localidad (4 tardes).

En caso de prestar servicios en esos días, se compensará con descanso por tiempo equivalente al trabajado.

Las partes se comprometen a dar continuidad a la modalidad de teletrabajo durante la duración de la pandemia del COVID-19, en los puestos en los que se pueda desarrollar, en la que la empresa solo dispondrá al trabajador el equipo informático necesario para el desarrollo de su tarea.

Una vez finalizada la pandemia, la Dirección de la empresa previo acuerdo con la representación de los trabajadores podrá plantear la modalidad de teletrabajo en los puestos que sea posible y garantizando siempre la prestación del servicio en el porcentaje que se establezca.

Artículo 8. Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche a las seis de la mañana, pudiendo la empresa establecer un turno de noche siempre que las necesidades productivas así lo demanden. La compensación del trabajo nocturno se determinará en el art. 29.

Artículo 9. Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de veintidós (22) días hábiles de vacaciones retribuidas al año.

Quedan excluidos como período de disfrute los siguientes períodos en los departamentos de Logística, Contact Centre, Marketing, Comercial, Compras y Cobros:

- Semana Santa y 2 semanas anteriores.

- Segunda quincena noviembre y primera semana de diciembre.

- Julio

- La primera semana de agosto.

En todo caso, el cómputo y disfrute de las vacaciones anuales retribuidas se regirán por las siguientes reglas:

1. Las vacaciones se devengarán por años naturales (del 1 de enero al 31 de diciembre). El personal que ingrese o cese sus servicios durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones serán disfrutadas en un periodo vacacional de diez (10) días laborales consecutivos y en otro periodo de cinco (5) días laborales consecutivos (en el primer cuatrimestre del año), no pudiendo fraccionarse dichos periodos en ambos casos. Los restantes siete (7) días laborales quedan a libre elección del

trabajador, los cuales podrá disfrutar de ellos previa petición y acuerdo con la empresa, sin que puedan acumularse con los periodos anteriores.

3. Se acuerda que los períodos de vacaciones se iniciaran en lunes y por semanas completas, no siendo acumulables con los permisos y licencias regulados en el art. 10 del presente convenio.

4. Siempre que el trabajador no pueda disfrutar de un periodo de vacaciones durante los meses de julio y agosto, la empresa compensará con tres (3) días adicionales que se sumaran a los siete (7) días que el trabajador tiene a su libre disposición, y que se disfrutarán de la misma forma expuesta en el punto 3.

5. La empresa establecerá, atendiendo a las solicitudes del personal y a las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones de forma que los/as trabajadores/as conozcan las fechas en que disfrutarán los dos períodos con suficiente antelación.

Artículo 10. Permisos y licencias.

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

1. Quince (15) días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho. El disfrute de una de las dos licencias anula la otra siempre y cuando se trate de los mismos contrayentes.

2. Tres (3) días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, incluyendo la ida y la vuelta, el plazo será de cinco (5) días.

3. Tres (3) días naturales por fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, incluyendo la ida y la vuelta, el plazo será de cinco (5) días.

4. Un día (1) natural por traslado de domicilio habitual.

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

Se entenderá incluido en este apartado el tiempo imprescindible para acompañar al médico a los hijos menores de 12 años siempre que no sea posible acudir al médico fuera del horario de trabajo, previa justificación del tiempo empleado y preavisando con la suficiente antelación a la empresa.

Igualmente, se entenderá incluido el tiempo imprescindible para acudir a un máximo de dos tutorías escolares al año, siempre y cuando se acredite suficientemente la imposibilidad para asistir a las mismas fuera del horario laboral, previa justificación del tiempo empleado y preavisando con la suficiente antelación a la empresa.

6. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en

dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Sólo uno de los progenitores tendrá derecho a este derecho, que se acomodará a lo dispuesto en el art. 37.4 Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. Disposición general en relación con la organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente y al presente convenio, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 12. Modalidades de contratación temporal.

Será posible la contratación temporal en cualquiera de las restantes fórmulas permitidas en la legislación vigente.

Artículo 13. Período de prueba.

En cuanto a la duración del período de prueba, se establecen los siguientes períodos en función de los puestos a desarrollar:

- Grupo I: 6 meses.
- Grupos II, III y IV: 3 meses.
- Grupos V y VI: 1 mes.

Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al/a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Artículo 14. Preaviso en caso de cese voluntario.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá de preavisar a la empresa de forma escrita, con la siguiente antelación:

- * Sesenta (60) días naturales para Grupo I.
- * Treinta (30) días naturales para Grupos II y III.
- * Quince (15) días naturales para Grupos IV, V y VI.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a del preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de falta de preaviso.

Artículo 15. Absentismo.

Se entiende por tiempo de absentismo laboral, aún justificado, cualquier ausencia al trabajo que no tenga causa en el Estatuto de los Trabajadores o en el presente convenio colectivo.

Expresamente, se acuerda que no computarán, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a:

1. Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
2. Ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as.
3. Accidente de trabajo.
4. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
5. Licencias y vacaciones.

6. Enfermedad o accidente no laboral cuando exista justificante expedido por facultativo especialista o cuando exista parte de baja expedido por facultativo de

medicina general, en ambos casos de los servicios públicos de salud del sistema de seguridad social.

7. Situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Los/as trabajadores/as que incurran en absentismo laboral tendrán opción a recuperar el tiempo de absentismo o a que se les descuente de la nómina siguiente el salario correspondiente al tiempo de absentismo.

Artículo. 16. Prohibición de fumar.

De conformidad con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladores de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda totalmente prohibido fumar en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Disposición general en materia de clasificación profesional.

En los artículos siguientes se establece la clasificación profesional que regirá en TIRESUR, S.L., para lo que se establecen las áreas de actividad funcional y se definen los grupos profesionales atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación de servicios de los/as trabajadores/as. Asimismo, se establece la correspondencia entre grupo profesional y nivel salarial.

Artículo 18. Definición, descripción y contenido de los grupos profesionales.

Grupo profesional I.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo realizarán tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad directa sobre uno o más departamentos de la empresa.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Grado Medio (Diplomado) o Grado Superior (Licenciado o Graduado).

Grupo profesional II.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Bachiller Superior, Formación Profesional de Grado Superior o Diplomado Universitario.

Grupo profesional III.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogé-

neas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Bachiller Superior, Formación Profesional de Grado Superior o Diplomado Universitario

Grupo profesional IV.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Formación Profesional de Grado Superior o Grado Medio.

Grupo profesional V.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, realizan tareas auxiliares siguiendo un método preciso y bajo supervisión, pero con conocimientos profesionales básicos, con un período breve de adaptación.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo VI.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación, así como poca experiencia en el puesto.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Artículo 19. Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: formación, mérito y valoración del desempeño, en función de las necesidades organizativas del empresario. Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los/as trabajadores/as de uno y otro sexo.

Igualmente, se podrá producir el ascenso de categoría cuando se desempeñen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo continuado superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Será de aplicación lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. El desempeño de funciones de superior categoría conllevará el abono de las retribuciones correspondientes a esa categoría durante todo el período.

No obstante, en el supuesto previsto por el art. 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, el desempeño de funciones de superior categoría no dará derecho al/a trabajador/a a reclamar el ascenso directo cuando el ejer-

cicio de esas funciones venga motivado por la sustitución de otro trabajador en situación de incapacidad temporal o cuando se trate del desempeño temporal de una vacante hasta su cobertura definitiva, con un máximo de 10 meses en este último caso.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 21. Principios generales en materia salarial.

Las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos, por lo que los trabajadores que vinieran disfrutando, a la entrada en vigor del presente convenio, de salarios superiores en cómputo anual, por voluntaria concesión o por proceder de anteriores normas convencionales que hubieran venido siendo aplicadas, cualquiera que sea su naturaleza -homogénea o heterogénea- y origen, conservarán a título individual y como complementos personales dichas cantidades calculadas a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 22. Estructura salarial.

La estructura salarial comprenderá:

a) El salario de convenio fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional que ostente el/la trabajador/a, regulado en el art. 23.

b) Complemento personal, regulado en el art. 25.

c) Los complementos salariales derivados del presente convenio, conforme a lo regulado en sus arts. 27 a 28.

Artículo 23. Salario de convenio.

Se entiende por salario de convenio las percepciones económicas mínimas que debe percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales. Remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, determinándose su cuantía en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

A) Verano: La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria de verano por importe igual a una mensualidad del salario de convenio y cuyo devengo será de enero a junio, ambos incluidos. La gratificación extraordinaria de verano se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

B) Navidad: La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria de Navidad por importe igual a salario de convenio y cuyo devengo será de julio a diciembre, ambos incluidos. La gratificación extraordinaria de navidad se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

C) Beneficios: La empresa abonará una gratificación extraordinaria de beneficios por importe igual a salario de convenio y cuyo devengo será de enero a diciembre, ambos incluidos. La gratificación extraordinaria de beneficios se abonará de forma prorrateada entre las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 25. Complemento personal de reconocimiento a situaciones anteriores.

Las cantidades que vienen percibiéndose por los trabajadores/as en concepto de CPT y/o CPC a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, pasarán a integrarse en un "Complemento Personal" por el mismo importe.

El "Complemento Personal" podrá ser compensable y absorbible para ajustar las nuevas tablas salariales pactadas, pero, en todo caso, experimentará los incrementos previstos en el art. 26.

Artículo 26. Incrementos salariales.

Para el año 2021:

1. Para todo el personal que percibe unas retribuciones anuales superiores a 19.000 euros brutos, con efectos desde el 1 de enero de 2021, se aplicará un incremento del Índice de Precios del Consumo (IPC) real correspondiente al año 2020.

2. Para todo el personal que percibe unas retribuciones anuales inferiores a 19.000 euros brutos, con efectos desde el 1 de enero de 2021, se aplicará un incremento del Índice de Precios del Consumo (IPC) real correspondiente al año 2020 más 1,5%.

3. Este incremento anual será independiente de que el trabajador se encuentre por encima del salario fijado en el convenio en el anexo I. Si no es así, se aplicaría el incremento hasta el salario de su Grupo Profesional.

Para el año 2022, los salarios resultantes para el ejercicio 2021 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2022, conforme al IPC real correspondiente al año 2021.

Para el año 2023, los salarios resultantes para el ejercicio 2022 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2023, conforme al IPC real correspondiente al año 2022.

Para el año 2024, los salarios resultantes para el ejercicio 2023 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2024, conforme al IPC real correspondiente al año 2023.

Para el año 2025, los salarios resultantes para el ejercicio 2024 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2025, conforme al IPC real correspondiente al año 2024.

Para el año 2026, los salarios resultantes para el ejercicio 2025 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2026, conforme al IPC real correspondiente al año 2025.

Artículo 27. Guardias en Festivos.

La prestación de servicios en domingos y/o festivos será compensada por un día y medio de descanso o mediante un importe de 100,00 euros (a elección del trabajador).

En caso de que la jornada trabajada haya sido superior o inferior a 8 horas, se percibirá la parte proporcional del Plus o de las horas de compensación por descanso.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descanso por tiempo equivalente.

No obstante, previo acuerdo de las partes, podrán ser compensadas económicamente, a razón de 10 euros por hora extraordinaria trabajada.

Artículo 29. Plus nocturnidad.

Las horas trabajadas dentro del horario nocturno fijado en el art. 8 serán abonadas con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 30. Compensación de gastos por desplazamientos.

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa y por orden de esta tengan que efectuar

viajes o desplazamientos a municipio distinto al que esté radicado el centro de trabajo donde presten habitualmente sus servicios y del que constituya su residencia, percibirán, previa justificación de la realidad del desplazamiento:

1. Kilometraje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos su propio vehículo, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda a efectos de exención del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En este momento es de 0,19 euros/km.

2. Gastos de viaje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos un transporte público, los gastos de viaje, previa justificación y autorización, serán abonados en su integridad por la empresa.

3. Además de lo anterior, la empresa abonará al/a trabajador/a los gastos de manutención y estancia, previa justificación y autorización de estos según política de gastos establecida por la Dirección de la empresa.

Artículo 31. Forma de pago de los salarios.

El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal dentro de los cinco últimos días del mes o cinco primeros del mes siguiente.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Faltas y sanciones.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en el presente texto. Esta enumeración no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del/a trabajador/a de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Estatal para el Sector del Comercio.

Artículo 33. Clasificación de faltas.

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

Artículo 34. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes y siempre bajo el criterio de racionalidad del responsable.

2. No avisar y justificar la ausencia al trabajo con carácter previo a la ausencia, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa, o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o residencia, teléfono de localización o cualquier otro dato imprescindible para la empresa para el correcto cumplimiento de sus obligaciones para con el trabajador, en el plazo de quince días desde que el cambio tenga lugar.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de terceros.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa por escrito en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento no tenga consecuencias ni en las personas ni en las cosas. Si el incumplimiento fuera reiterado podrá ser calificado como falta grave.

8. No acudir sin causa justificada a los cursos de formación a los que fuere convocado por la empresa. Se entenderá justificada la negativa cuando el trabajador ya haya acudido, dentro del mismo año natural, a cinco acciones formativas fuera de su horario de trabajo.

Artículo 35. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes, salvo aquellas que sean debidamente justificadas por el/la trabajador/a.

2. No atender a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones, con la corrección y diligencia debidos.

3. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones siempre que la desobediencia sea en cualquier materia de trabajo que competa al trabajador. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

4. Descuido importante en la conservación de los géneros, del material de la empresa o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones. Se entenderá por descuido grave cualquiera que afecte al funcionamiento del material, género o medios referidos.

5. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora que no ha asistido a su trabajo.

6. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia de terceros.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de entre uno o dos días en 1 meses.

10. No utilizar los Equipos de Protección conforme al riesgo para el que fueron asignados.

11. Utilización de equipos, maquinaria o herramientas sin las medidas de protección adecuadas a las normas del fabricante que la empresa haya puesto a disposición del trabajador para realizar su trabajo.

12. No utilizar las medidas de protección colectivas o individuales previstas para el trabajo a realizar.

13. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

14. Realizar cualquier acto fuera del horario de trabajo que perjudique gravemente la imagen de la empresa por realizarse con elementos visibles de la empresa.

15. Cambio de turnos con otros compañeros si la previa autorización del responsable directo.

16. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas, muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente, también se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos graves en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como sacar sin expresa autorización documentos confidenciales, tales como cifra de ventas, documentos formativos etc.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona durante la jornada laboral sea cual fuere el importe.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/a subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. Fumar habitualmente durante la jornada laboral o en su puesto de trabajo. Fumar una sola vez será constitutivo de falta grave.

16. La reincidencia en 2 faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 3 meses siguientes de haberse producido la primera.

17. La transgresión de la buena fe contractual.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

19. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento tenga consecuencias graves en las personas o en las cosas.

20. Conducir un vehículo de la empresa o clientes sin el permiso de conducción vigente o sin autorización expresa del superior jerárquico.

21. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad colectivas o individuales, tanto del propio puesto de trabajo como del de otro/a compañero/a.

22. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad de herramientas, máquinas o equipos.

23. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los tribunales de justicia competente por delitos o falta de robo, hurto, estafa o malversación, cometidos fuera de la empresa, que pudiera motivar desconfianza hacia su autor.

Artículo 37. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Las sanciones de carácter grave y muy grave también serán notificadas de forma simultánea a la representación legal de los trabajadores. Se entenderá realizada válidamente la notificación por cualquier medio telemático (email, sms, whatsapp, etc.), sin que sea preciso el acuse de recibo.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 38. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días. Despido dis-

ciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

No obstante, las partes acuerdan que la empresa podrá imponer una sanción que se corresponda con una infracción inferior, si las circunstancias así lo aconsejan.

Artículo 39. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves en diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 40. Seguro de accidentes.

Todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro que cubre las consecuencias de los accidentes que pudieran sufrir los/as trabajadores/as tanto durante el ejercicio de su actividad profesional como durante el tiempo libre, por las siguientes garantías y sumas aseguradas.

* Muerte: 35.000 euros.

* Gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total: 35.000 euros.

El seguro de accidentes se encuentra externalizado con la compañía de seguros vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Complemento en caso de IT

A) Contingencias profesionales:

La empresa abonará, en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, un complemento equivalente a la diferencia existente entre las prestaciones públicas que devengue el trabajador con ocasión del AT/EP y la base de cotización del mes anterior al hecho causante, desde el primer día.

B) Contingencias comunes:

La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal que pueda percibir el trabajador/a en los siguientes importes:

- A partir del 8º día de IT: hasta alcanzar el 85% del Salario de Convenio más Complemento Personal más el Complemento de productividad.

- A partir del 31º día de IT: hasta alcanzar el 95% del Salario de Convenio más Complemento Personal más el Complemento de productividad.

CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 42. Actuaciones en materia de Seguridad y Salud.

La empresa está obligada a promover, formular y aplicar una adecuada política de Seguridad y Salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

La empresa facilitará la ropa de trabajo homologada al personal asignado en los distintos departamentos de la empresa.

Asimismo, la empresa facilitará las prendas y calzado necesarios en aquellos puestos cuyo trabajo requiera de equipos de protección especiales.

De igual modo, la empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

Artículo 43. Obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.

Los trabajadores, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención a cerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud, así como la de sus compañeros de trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones podrá ser sancionador por la empresa, de conformidad con el régimen sancionador vigente.

Artículo 44. Evaluación de riesgos.

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en

la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los trabajadores que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Artículo 45. Reconocimientos médicos.

La empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle, incluyendo un cuestionario de detección de factores de riesgos psicosociales. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Delegado de Prevención y, en su caso, el Comité de Seguridad y Salud, es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Delegado de Prevención y, en su caso, el Comité de Seguridad y Salud solicitarán de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección

Artículo 46. Formación en materia de Seguridad y Salud.

La empresa está obligada a facilitar una formación teórica, práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

- Teórica y práctica.
- Suficiente y adecuada.
- Específica: centrada en el puesto de trabajo.

- Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.

- Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.

- Gratuita para el/la trabajador/a.

- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

Artículo 47. Medidas de emergencia.

La empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 48. Elementos de protección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad.

Los Delegados/as de Prevención y, el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 49. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, riesgo durante el embarazo y lactancia, o aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A) Protección de personas con discapacidad: la empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B) Protección de la Maternidad:

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de em-

barazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el 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, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

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 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La Dirección deberá determinar, previa consulta con los Delegados/as de prevención y, el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo 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. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

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 el 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 periodo 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.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo 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 empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Artículo 50. Participación en materia de Seguridad y Salud.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 51. Delegado/a de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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 el artículo anterior, con arreglo a la escala contenida en el art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, en las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Las competencias del Delegado de Prevención serán las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En la medida en que la empresa no disponga de Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a este serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos dispondrán de las facultades recogidas en el art. 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promo-

ción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de cuatro miembros, de los cuales serán dos Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros dos por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno que se aprobará una vez constituido. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Artículo 53. Medio Ambiente.

Las partes son conscientes de la importancia de los mecanismos dirigidos a la protección del medio ambiente, desde la lógica de una industria comprometida con el desarrollo sostenible, como garantía para la clase trabajadora y para la ciudadanía.

Al efecto, el Delegado/a de Prevención asumirá también el cargo de Delegado de Medio Ambiente, asumiéndose el compromiso de estudiar planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

Las competencias del Delegado de Medio Ambiente serán, a título ejemplificativo, las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la adecuada gestión de medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental.

- Ser consultados con carácter previo, pero sin carácter vinculante, a la implantación o modificación de procesos o nuevas tecnologías de la que pueda derivarse algún tipo de riesgo ambiental, así como en la implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.

- Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en su recepción como en su diseño.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental.

- Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente

- Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales.

- Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o el centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que considere pertinentes.

- Solicitar a la empresa la adopción de medidas tendientes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión ambiental.

Además, el Comité de Seguridad y Salud será también un espacio de debate y concertación de los temas que relacionados con el medio ambiente puedan afectar a la empresa; buscando avanzar en la dirección señalada anteriormente.

CAPÍTULO IX. UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS

Artículo 54. Política de utilización de medios informáticos.

Las partes convienen en establecer una serie de criterios que permitan establecer con rigor el uso y control de los medios informáticos (disponibilidad de ordenador, acceso a internet, cuenta de correo electrónico, agenda o móvil) facilitados por la empresa a los/as trabajadores/as para el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, y a tal efecto se establecen los siguientes:

1. Acceso a Internet. I) La utilización del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la empresa y a los cometidos del puesto de trabajo del/a usuario/a. II) Las partes acuerdan que la empresa podrá adoptar las medidas de control que se indican en el presente Capítulo.

2. Uso del correo electrónico. I) El correo electrónico no es de uso privado, atribuyéndole un uso estrictamente profesional, recibiendo tal tratamiento todo aquél que haya sido enviado o recibido a través de una herramienta informática facilitada por la empresa. II) Cualquier fichero, introducido en la red de la empresa o en el terminal del/a usuario/a, que provenga de redes externas deberá cumplir los requisitos establecidos por la empresa y en especial, las referidas a propiedad industrial y a control de virus informático. III) El uso personal del correo electrónico se considerará aceptable, previa comunicación a su superior jerárquico, siempre que dicho uso sea mínimo, no abusivo y en la medida estrictamente necesaria sin que, en ningún caso, se visualice o descargue, se envíe o reciba material no propio o adecuado a fines profesionales o cualquier otro tipo de material ilícito.

3. Medidas de control. I) Con el fin de comprobar el correcto cumplimiento de la prestación laboral, las partes acuerdan que la empresa podrá revisar, sin previo aviso, aleatoriamente y sin justificación, los mensajes de correo electrónico, el historial de páginas vistas en internet o cualquier archivo, comunicación o información contenida en el ordenador. II) En caso de detectarse que algún/a trabajador/a realiza un uso indebido de estas herramientas de trabajo, visualiza o descarga, envía o recibe material no conforme a la presente cláusula utilizando un equipo informático proporcionado por la empresa, se adoptarían las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido. III) Igualmente, la empresa podrá iniciar las acciones correspondientes como resultado de los perjuicios o daños, directos o indirectos, que pudiese producir cualquier incumplimiento en esta materia.

CAPÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 55. Aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del convenio colectivo se comprometen, con relación al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a:

1. Desarrollar el Plan de Igualdad en la empresa, así como emprender una política de fomento de igualdad de oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3. Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarios que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

Artículo 56. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento y paternidad.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad.

1. Permiso por nacimiento para madre biológica.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de la forma siguiente.

* Seis semanas obligatorias ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

* Las diez semanas restantes a jornada completa o parcial-

+ De manera continuada al periodo obligatorio.

+ De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que le reste de ese permiso.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Desaparece la cesión de la maternidad por parte de la madre al otro progenitor, así como la posibilidad de inicio de la prestación antes de la fecha probable del parto.

2. Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

La duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artº 49 del RDL 6/2019, o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

3. Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión a cargo de la Entidad Gestora consistirá en el 100% de la base reguladora derivada de contingencias profesionales.

La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 57. Permiso para asistencia a exámenes prenatales

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Acumulación del permiso de lactancia en periodos completos.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma

finalidad, o a disfrutar de un permiso de los días consecutivos naturales que correspondan, inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora con la debida antelación.

La acumulación deberá ser acordada entre las partes, pudiendo pactarse condiciones singulares al efecto de posibilitar su disfrute.

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

Artículo 59. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 las empresas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con, al menos, 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 60. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

Artículo 61. Especialidades en materia de extinción del contrato de trabajo.

No se computará a efectos del Artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El despido de las trabajadoras 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, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del mismo texto legal; y el 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 ley.

c) El despido de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 62. Disposiciones sindicales

Los derechos, deberes y garantías de los delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los Delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales, sin rebasar el máximo total.

La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas cuando lo precisen, con el correspondiente preaviso a la empresa, y con referencia a un período bimensual.

No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembros de comité o delegados sindicales como componentes de comisión negociadora de futuros convenios colectivos de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Una vez constituida la Comisión Paritaria del Convenio, las partes mantendrán en su seno reuniones tendientes a valorar el sistema de incentivos vigente en la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, y a las normas de régimen interno que al amparo de este convenio se desarrollen para la organización.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2021

Año 2021	Salario Convenio mensual	Parte	Total salario mensual	Total salario año
		proporcional pagas extras mensual		
Grupo I	1.466,67	366,67	1.833,34	22.000,00
Grupo II	1.390,00	347,50	1.737,50	20.850,00
Grupo III	1.233,33	308,33	1.541,66	18.500,00
Grupo IV	1.163,33	290,83	1.454,16	17.450,00
Grupo V	1.033,33	258,33	1.291,66	15.500,00
Grupo VI	953,33	238,33	1.191,66	14.300,00

NÚMERO 2.382

DIPUTACIÓN DE GRANADA

SECRETARÍA GENERAL

Nombramiento Vicepresidentes/as

EDICTO

D. José Entrena Ávila, Presidente de la Excmo. Diputación de Granada, con fecha 22 de abril de 2021 y número de registro 1.307, dictó la siguiente:

RESOLUCIÓN

Ante la renuncia formal a su condición de Diputado Provincial de D. Pedro Fernández Peñalver, de la que tuvo conocimiento el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 7 de abril de 2021, es necesario proceder a una nueva redistribución de competencias.

Vista la resolución de esta Presidencia por la que se designa a los miembros de la Junta de Gobierno y en orden a la adecuada organización de la misma, así como para el efectivo ejercicio de las competencias asignadas legalmente a ésta y,

Vistos los artículos 34.3 y 35.4 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 66 a 68 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales que regulan el nombramiento y funciones de los Vicepresidentes/as de la Diputación Provincial.

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que me confiere la vigente legislación de Régimen Local,

DISPONGO:

PRIMERO. Nombrar Vicepresidentes/as de la Excmo. Diputación de Granada a los/as siguientes señores/as Diputados/as miembros de la Junta de Gobierno:

Vicepresidenta Primera: D^a Fátima Gómez Abad.

Vicepresidenta Segunda: D^a Olvido de la Rosa Baena.

Vicepresidente Tercero: D. José María Villegas Jiménez.

Vicepresidente Cuarto: D. Antonio García Leiva.

SEGUNDO. Los nombramientos sustituirán, por orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, al Presidente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y especialmente en el artículo 67 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

TERCERO. De los nombramientos que anteceden se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre, notificándose además personalmente a los designados y se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica, sin perjuicio de su efectividad desde el mismo día de la firma de la presente resolución.

Así lo resuelve y firma el Excmo. Sr. Presidente de la Diputación, D. José Entrena Ávila, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

Granada, 28 de abril de 2021.-El Presidente, fdo.: José Entrena Ávila.

NÚMERO 2.383

DIPUTACIÓN DE GRANADA

SECRETARÍA GENERAL

Resolución dedicación exclusiva Diputada Provincial

EDICTO

D. José Entrena Ávila, Presidente de la Excmo. Diputación de Granada, con fecha 23 de abril de 2021 y número de registro 1.308, dictó la siguiente:

RESOLUCIÓN

El Pleno Provincial en sesión celebrada el día 12 de julio de 2019 aprobó la relación de cargos de la Corporación que se podrán desempeñar con dedicación exclusiva hasta un máximo de 18 miembros, así como las cuantías que corresponden a cada uno.

En aplicación del citado Acuerdo de Pleno, por resolución de esta Presidencia 2768, de 17 de julio de 2019, se determinó el régimen de retribuciones y dedicaciones de los miembros corporativos, de acuerdo con las Bases de ejecución.