

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-7676 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Costa Verde, para el período 2017-2020.*

Código 39100572012017.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Costa Verde, S. L., para el periodo 2017-2020, suscrito con fecha 8 de junio de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de agosto de 2017.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NEUMATICOS COSTA VERDE SL

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio la Empresa Neumáticos Costa Verde SL, y por parte de los trabajadores, los representantes de los mismos.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará, indistintamente, a todos los trabajadores de la empresa NEUMATICOS COSTA VERDE SL.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará, indistintamente, a todos los trabajadores de la empresa NEUMATICOS COSTA VERDE SL.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio obliga a la empresa y a los trabajadores en su ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 5. Ámbito material.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

Artículo 6. Vigencia y duración.

El presente Convenio tiene una vigencia temporal de 5 años. Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo, una vez terminada su vigencia inicial, se prorrogará en su totalidad año tras año su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por las partes firmantes en cualquier fecha dentro del último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de la misma.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un representante sindical y por la empresa firmante del mismo.

La Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes. La Comisión tendrá las siguientes funciones.

- 1.ª La interpretación del Convenio, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
- 2.ª Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este acuerdo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este acuerdo.
- 3.ª Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.
- 4.ª La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.
- 5.ª Esta Comisión será la encargada de emitir los informes solicitados por los organismos e instituciones con competencias para ello.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

6.ª Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente acuerdo.

Artículo 10. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Las partes, signatarias del presente Convenio colectivo, manifiestan su expresa adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Ambas partes igualmente manifiestan su compromiso de sometimiento al ORECLA, en aras de una más eficaz resolución de los conflictos laborales, en base al procedimiento que fija el propio Acuerdo Interprofesional así como el reglamento de desarrollo del mismo.

TÍTULO I DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 11. Período de prueba.

Todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

-Personal superior y técnico: seis meses.

-Personal administrativo y de explotación: tres meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada laboral máxima anual será de 1.800 horas. La distribución de la jornada anual, y semanal pactadas, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en el calendario laboral durante los tres primeros meses de cada año.

La jornada de trabajo tendrá una distribución irregular a lo largo del año.

La jornada laboral comenzará con el horario de mañana, de las 9h de la mañana hasta las 13h. El horario de tarde estará comprendido entre las 15,30h hasta las 20h.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Artículo 14. Clasificación profesional.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal superior y técnico.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal de explotación.

Artículo 15. Grupos y categorías profesionales.

Grupo profesional del personal superior y técnico: comprende quienes con Diplomatura o titulación de Técnico Superior en centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades directas de la organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa y que tenga o no personal subordinado a su cargo.

-Técnico superior: personal que estando en posesión del título superior en centros docentes de enseñanza laboral homologados, ejerce dentro de la empresa y con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión para las que ha sido contratado y efectúe de forma habitual funciones directivas.

-Diplomado: personal que estando en posesión del diploma expedido por centros docentes oficialmente homologado, llevan a término dentro de la empresa las funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado, concurra o no personal a su cargo.

Grupo profesional del personal administrativo: comprende quienes, bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta les asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales.

-Oficial administrativo. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la Administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

-Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

Grupo profesional de personal de explotación: se compone por quienes, bajo la dirección de la empresa y del personal superior y técnico, ejecutan los distintos trabajos y tareas propias de la explotación, además de aportar el correcto funcionamiento de las tareas encomendadas, del mantenimiento del establecimiento o centros de trabajo de la empresa, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

-Encargado: quien posee los conocimientos precisos en el ámbito de la empresa, Puede tener a sus órdenes el personal de uno o más operarios de categorías inferiores además de la responsabilidad sobre el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior.. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible.

-Mozo: personal a las órdenes de la dirección de la empresa y de los encargados, con actividades encomendadas para la realización material de las labores propias de la actividad, tales como servicio al automóvil y moto, vehículos pesados, industrial, lavado de cisternas y demás tareas que se le encomienden y realicen en el taller. Tiene responsabilidad de cuidar y mantener los equipos, herramientas e instalaciones de la empresa, además de ejecutar su trabajo con disciplina, salud y seguridad en todo momento.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDADES

Artículo 16. Movilidad funcional.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador. La empresa podrá cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando estos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitos en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

Artículo 17. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, las empresa podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Artículo 18. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades de la actividad la empresa precisa destinar a un trabajador para que realice las tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, se mantendrá la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

Artículo 19. Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad todo ello al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos, y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión Paritaria arbitrará su sustitución.

CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y resto de los complementos que se determinen en los siguientes artículos.

El pago de las nóminas se realizará entre los días 1 y 10 del comienzo de cada mes.

Artículo 21. Salario base.

Las distintas categorías profesionales cobrarán en concepto de salario base en el año 2017, establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 22. Plus convenio.

El personal afectado por este Convenio, percibirá para este año la cantidad que se relaciona en la tabla anexa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones anuales a las que tendrán derecho todos los trabajadores de la empresa y que se abonarán a razón de treinta días de salario base más plus convenio además en su caso. Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de julio y diciembre o pueden ser prorrateadas por la empresa a lo largo del año.

- Paga de julio. Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio del año en curso.

- Paga de diciembre. Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio Colectivo General establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón de lo siguiente:

-Encargados: 9,45 €/hora.

-Mozo: 8,5 €/hora.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

Artículo 25. Horas nocturnas.

Los trabajadores que presten sus servicios por la noche entre las 22.00 y las 6: 00 horas percibirán por cada hora trabajada en ese margen horario una cantidad adicional consistente en el 25% de una hora ordinaria. Para dicho cálculo el valor de una hora ordinaria (vho) será el siguiente:

Vho = Salario Base anual/1800.

Artículo 26. Dietas.

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

El trabajador/a percibirá una dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Cuando la empresa organice y costee la manutención y el alojamiento del personal desplazado siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se abonará

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

cantidad alguna. Las dietas o las medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a y en las mismas fechas que ésta, pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe de la dieta completa y la media dieta queda fijado respectivamente en la suma de 26,78 euros para la completa y 13,39 para la media dieta..

Artículo 27. Tabla salarial por categorías.

Se establece la obligación de satisfacer a los trabajadores en el año 2017 los salarios que figuran en las tablas retributivas definitivas que figuran en el anexo I.

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 28. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo. La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las veinticuatro horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de cuarenta horas semanales efectivas.

A más tardar, dentro del primer trimestre de cada año, se establecerá un calendario laboral específico de cada puesto de trabajo, en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

Con todo lo dispuesto, la empresa informará de las vacaciones con dos meses de antelación al disfrute del inicio de las mismas.

Artículo 29. Trabajo a turnos.

En aquellas empresa o establecimientos que se trabajen a turnos de jornada continuada las 24 horas del día, con un descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno por la mañana, por la tarde y el de noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con garantía de que ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas en el turno de noche.

El trabajador menor de 18 años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 30. Descansos

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Artículo 31. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán 30 días naturales de vacaciones, que se abonarán en el disfrute todas las retribuciones establecidas en la tabla anexa.

Las vacaciones no podrán fraccionarse en más de dos períodos.

Se establece el siguiente criterio para la petición y disfrute de las vacaciones de los trabajadores:

-Los trabajadores solicitarán por escrito a la empresa, entre los meses de enero y febrero de cada año, los 15 días naturales de vacaciones que ellos elijan.

-Los otros 15 días naturales de vacaciones serán a decisión de la empresa, que esta notificará a los trabajadores el periodo vacacional con dos meses, como mínimo, de antelación al disfrute de las mismas.

-Los trabajadores no podrán coincidir entre ellos en el mismo periodo vacacional, y sobre todo, cuando se trate de trabajadores con el mismo grupo o categoría profesional.

-En caso de concurrencia entre dos o más trabajadores por el mismo periodo vacacional, y que estos no lleguen a un acuerdo entre ellos: tendrá prioridad el trabajador que primero presente su elección de vacaciones en la oficina de RR.HH de la empresa, por lo que el criterio se regirá por orden de recepción.

-Cuando dos o más trabajadores presenten la petición de vacaciones en el mismo tiempo (día y hora) y que además coincida su petición para el mismo periodo vacacional: se realizará un sorteo entre los trabajadores que opten por ese periodo.

Una vez recibidas las solicitudes, y antes del 30 de marzo de cada año, se publicará en el tablón de anuncios de la empresa el calendario de vacaciones definitivo de los trabajadores.

Artículo 32. Permisos.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, con previo aviso a la empresa de al menos 24h y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes.

-Quince días naturales en caso de matrimonio.

-Dos días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos.

-Dos días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos.

-Dos días naturales por fallecimiento de hermanos políticos, tíos carnales.

-Dos días naturales por nacimiento de hijo.

En los casos anteriores, cuando el trabajador precise desplazarse fuera de su Comunidad Autónoma, el plazo se verá ampliado en dos días naturales.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

-Cuatro días naturales por enfermedad del cónyuge, hijos, padres y padres políticos con hospitalización, pudiéndose ampliar en 2 días laborables más en caso de desplazamiento a otra comunidad distinta a la del domicilio del trabajador.

-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.

-Un día natural por cambio de domicilio.

-Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos carnales o políticos, disfrutándose el mismo día de la boda.

-Los trabajadores por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada en el caso del apartado precedente, así como por guarda legal, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

-En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

-Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, en al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

-Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada en al menos un tercio y hasta un máximo de la mitad de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

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

-Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de ocho años, ascendientes mayores de 70 años o cualquier edad en caso de minusvalías. El trabajador deberá realizarlo con preaviso de un día a la empresa y justificando posteriormente el día, hora de entrada y salida sobre el tiempo ocupado en el ambulatorio o centro médico.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos, excepto para el del matrimonio.

CAPÍTULO VIII SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 33. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes.

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

profesional o categoría equivalente. Salvo en los casos previstos en las letras A y C, que dicha reserva se producirá durante todo el periodo de excelencia.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo.

La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de 1 año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresa por un período mínimo de 4 meses ininterrumpidos y un máximo de 5 años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 34. Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el R. D. 1.131/2002 de 31 de diciembre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, y en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Tipos de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Artículo 36. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado, o cuatro faltas de puntualidad en 3 meses alternos.
2. La no comunicación, con 24 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo. Cuando dicho abandono sea fuera perjudicial porque afecte para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, o pueda causar daños o accidentes a sus compañeros de trabajo o a terceros, será considerada como grave o muy grave a elección de la empresa.
4. La falta de atención, diligencia y obediencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros, superiores como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 37. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en 1 mes, o hasta tres cuando el retraso en llegar al puesto de trabajo sea superior a 15 minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante 1 mes, sin causa alguna que lo justifique.
3. No prestar la diligencia, obediencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador,

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

sus compañeros, la empresa o terceros, además de la falta de atención en las tareas y labores que afecte al desarrollo normal del trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones, bienes, materiales, herramientas y otros enseres de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

9. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La negligencia grave en la conservación y limpieza de materiales y máquinas que el empleado trabaje con ellas.

13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.

15. Dormir en horas de servicio.

16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

Artículo 38. Faltas muy graves.

1. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

2. Negarse por parte de los trabajadores a firmar cualquier notificación que se le remita por parte de la empresa, independientemente si está o no conforme, debe dar constancia de la recepción de la misma.

3. Negarse a cumplir cualquier requisito, procedimiento o mandato que se le exija respecto a la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral por parte de la empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

4. Más de 5 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de 3 meses o de 10 faltas de puntualidad en 6 meses.
5. Faltar al trabajo 3 días consecutivos o cuatro días alternos en un mes sin causa o motivo que lo justifique.
6. El fraude, robo, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
7. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones, maquinaria de la empresa, compañeros, clientes o terceras personas.
8. La embriaguez en el trabajo o el consumo habitual de sustancias estupefacientes.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
10. La inobservancia, incumplimiento de las normas o instrucciones en materia de prevención de riesgos y salud laboral, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
11. La imprudencia o negligencia inexcusables cuando produzcan riesgo, peligro o sean causantes de accidente laboral al mismo trabajador, a sus compañeros, a terceros o daños a la empresa.
12. El uso, manejo o distracción con teléfonos móviles de uso personal cuando se esté en el puesto de trabajo.
13. El abuso de autoridad.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
15. La desobediencia continuada o persistente.
16. El abandono del puesto de trabajo sin justificación o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
17. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.
18. La reincidencia de una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

19. El incumplimiento del pacto de confidencialidad con la empresa.

Artículo 39. Sanciones.

Aplicación.

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes.

A) Faltas leves

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

B) Faltas graves

-Suspensión de empleo y sueldo de 1 a diez 10 días, en función de lo que estime la empresa.

C) Faltas muy graves

-Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días o despido disciplinario, en función de lo que estime la empresa

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

-El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

-La repercusión del hecho en los demás trabajadores, en terceros y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

TÍTULO II DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresa, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de Primer y Segundo Grado, de Diplomaturas o Licenciaturas Universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho.

- a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes
- b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.
- c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

TÍTULO IV DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 41. Derechos de representación del personal y sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes.

La empresa respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

La empresa, a aquellos delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Los trabajadores de la empresa, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de personal, si lo hubiere, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 42. Derechos sindicales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de personal a:

- a) Quince horas mensuales para la actividad sindical, que incluyen las convocatorias de cualquier tipo, reuniones, etc., a las que sean convocados.
- b) Ser informados por la dirección de la empresa sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Con carácter previo a su ejecución por las empresa, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización T. C. 1 y 2 a la Seguridad Social.

c) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresa.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresa usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresa.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresa, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la dirección califique de materia reservada.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Artículo 43. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresa descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de la empresa entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

TÍTULO V SALUD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 44. Prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la [Ley 54/2003, de 12 de diciembre](#) de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que.

La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores, pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que, sino es posible evitarlo, se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresa proporcionarán al afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#).

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo, así como las medidas preventivas adoptadas para evitar, o en su defecto, minimizar los riesgos

En especial, las empresa vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como uso de medidas preventivas necesarias para su eliminación.

El delegado de prevención será el delegado de personal.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Artículo 45. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, haciendo todos los esfuerzos posibles por cumplir la legislación y optimizarla. Para ello facilitarán todos los medios necesarios que hagan prevalecer los derechos de información y participación a través de sus representantes.

TÍTULO VI OTRAS MEJORAS

Artículo 46. Seguro de invalidez y muerte por accidente de trabajo.

Las empresa afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a contratar un seguro de accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos sus empleados

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

afectados por este Convenio Colectivo, asegurando un capital de 25.000 euros por trabajador.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el siguiente desglose.

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Incapacidad absoluta para cualquier tipo de actividad.
4. Incapacidad total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Si durante la vigencia de este Convenio fuera necesario proceder a la contratación de una categoría profesional distinta a las reguladas en este Convenio Colectivo, la Comisión paritaria del mismo se reunirá para determinar la nueva categoría y definir su nivel salarial correspondiente.

DISPOSICIÓN FINAL

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

ANEXO I

Tablas salariales definitivas

En cualquier caso, los trabajadores cualquiera sea su categoría profesional que estén sujetos a un régimen de tres turnos rotativos (mañana, tarde y noche).

CATEGORÍAS	SALARIO BASE X 14	PLUS CONVENIO (*) X14	TOTAL ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
-OFICIAL ADMINISTRATIVO	808,93	178,96	13830,46
-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	770,74	178,96	13295,80
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO			
-TÉCNICO SUPERIOR	956,89	262,48	17071,18
-DIPLOMADO	894,83	262,48	16202,24
PERSONAL DE EXPLOTACIÓN			
-ENCARGADO	1187,43	178,96	19129,46
-MOZO	835,18	178,96	14197,96

2017/7676

CVE-2017-7676