

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación territorial de Córdoba

Núm. 56/2016

Convenio o Acuerdo: Red de Cooperación Empresarial Faemer SCA

Expediente: 14/01/0249/2015

Fecha: 29/12/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Don Andrés José Aguado Cabella

Código: 14103212012015

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Red de Cooperación Empresarial Faemer S.C.A.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO RED DE COOPERACIÓN EMPRESARIAL FAEMER S.C.A.

Texto articulado del Convenio

Artículo. 1. Ámbito funcional personal y territorial

Artículo. 2. Vigencia y duración

Artículo. 3. Vinculación a la totalidad

Artículo. 4. Comisión Paritaria

Artículo. 5. Jornada de trabajo

Artículo. 6. Descanso semanal

Artículo. 7. Vacaciones anuales

Artículo. 8 Uniformidad

Artículo. 9 Pluriempleo

Artículo. 10. Trabajo de categoría profesional superior

Artículo. 11. Trabajos de categoría profesional inferior

Artículo. 12. Categorías salariales

Artículo. 13. Salario base

Artículo. 14. Anticipos

Artículo. 15. Gratificaciones extraordinarias

Artículo. 16. Incrementos y Revisiones Salariales

Artículo. 17. Seguro de Invalidez y Muerte

Artículo. 18. Faltas y Sanciones

Artículo. 19. Faltas Leves

Artículo. 20. Faltas Graves

Artículo. 21. Faltas muy Graves

Artículo. 22. Abuso de Autoridad

Artículo. 23. Enumeración Faltas

Artículo. 24. Graduación de las Sanciones

Artículo. 25. Anotación Expedientes

Artículo. 26. Seguridad Social

Artículo. 27. Tablón de anuncios y publicidad

Artículo. 28. Conciliación vida laboral y familiar

Artículo. 29. Licencias

Artículo. 30. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Artículo. 31. Antigüedad

Artículo. 32. Dietas y Locomoción

Artículo 1. Ámbito funcional personal y territorial

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Red de Cooperación Empresarial Faemer SCA y sus trabajadores, en todos los centros de trabajo y en sus diversas actividades.

Artículo 2. Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 con independencia del día de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2019.

La denuncia de este convenio se hará con una antelación mínima de dos meses, a la fecha de su vencimiento, entendiéndose prorrogado en sus propios términos conforme a derecho, de no mediar denuncia en tiempo y forma.

Este convenio seguirá en vigor hasta la firma del siguiente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un conjunto orgánico e indivisible: ambas partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos. De no ser así, carecería de eficacia todo el convenio, sin perjuicio de entablar nuevas negociaciones.

Artículo 4. Comisión Paritaria

Queda constituida una Comisión Paritaria, para control, vigilancia y mediación de este convenio, que será presidida semestralmente de forma alternativa entre los representantes de los trabajadores el primer semestre y de la empresa en el siguiente y así sucesivamente, y compuesta por cuatro personas, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

1.º La Comisión Paritaria se reunirá en la primera quincena de cada semestre, o siempre que la convoque el Presidente a solicitud específica de cualquiera de las partes y para asuntos que afecten a la generalidad del Convenio, a propuesta de una de las partes de la misma, con un plazo de cinco días entre la propuesta y la reunión. A dicha reunión podrán asistir los asesores nombrados por las partes que tendrán voz pero no voto. Ello sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades competentes.

2.º Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por mayoría y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3.º La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 5. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales, repartidas entre lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias.

La distribución de la jornada laboral en las oficinas de la Red Faemer, se efectuará de común acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o trabajador/as en su defecto.

La distribución de la jornada laboral en la estación de servicio de la Red Faemer, será de lunes a viernes, pudiéndose ampliar al sábado cuando las circunstancias varíen en función de los servicios prestados en la estación de servicio (por ejemplo, la instalación de los Lavaderos), acordándose de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

La estipulación del descanso de 30 minutos entre las horas intermedias de su jornada para desayuno, los cuales se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Durante los meses de julio y agosto, y de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, la Jornada Laboral de podrá flexibilizar en sus horarios de mañana y de tarde.

Las horas extraordinarias (Guardias, Reuniones, etc.) realizadas por los trabajadores se compensarán por las tardes de los viernes alternos, es decir, dos viernes se trabaja y el siguiente se descansa. En el caso del trabajador de la Estación de servicio, estas guardias se le compensarán con 2 días de vacaciones.

El resto de horas extraordinarias dadas por los trabajadores (por ejemplo, asistencia a reuniones), se irán compensando por días conforme se vayan acumulando por periodos de ocho horas.

Artículo 6. Descanso semanal

El descanso semanal mínimo será en general de dos días naturales dentro de la misma semana (de lunes a domingo), si bien por necesidades del servicio prestado, y con acuerdo entre las partes, se podrá negociar cualquier otra forma del descanso semanal, siempre, acorde con la normativa laboral vigente en cada momento.

Los días de descanso asignados a cada trabajador/a, habrán de serles respetados salvo necesidades especiales de servicio, según lo reflejado en el párrafo anterior, en cuyo caso será necesario el mencionado acuerdo entre la empresa y trabajador/a y con la preceptiva comunicación de 24 horas de antelación como mínimo.

Artículo 7. Vacaciones anuales

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutaran de 30 días naturales de vacaciones. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

El calendario de las vacaciones, se hará siempre en los primeros quince días de cada año para su conocimiento por la empresa.

Las mismas tendrán el siguiente calendario:

- Disfrute de 21 días naturales consecutivos en el periodo del 1 de julio a 15 de septiembre, según calendario efectuado en los 15 primeros días de cada año.

- Disfrute de 7 días naturales consecutivos de disfrute durante el año, con excepción de los meses de abril y diciembre, según calendario efectuado en los 15 primeros días de cada año. Si bien, por circunstancias excepcionales del personal y respetando las necesidades de la empresa, posibilidad de cambiar las fechas de las vacaciones en abril y diciembre.

- Disfrute de 2 días naturales, consecutivos o no durante el año.

Artículo 8. Uniformidad

La empresa está obligada si así lo requiere su puesto de trabajo a proporcionar a su personal, los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o en caso contrario, a su compensación en metálico. La uniformidad constará de dos uniformes de invierno y dos de verano. En el uniforme se incluirá como mínimo pantalón, camisa

y un par de zapatos cuyas características serán las indicadas por la comisión paritaria.

La duración de las prendas será la siguiente:

- Uniformes: dos años.
- Calzado: un año.

Los uniformes y ropa de trabajo sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo. El personal cuidará con esmero el uniforme que le sea proporcionado.

Artículo 9. Pluriempleo

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra Empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 10. Trabajo de categoría profesional superior

La empresa en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable podrán destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a dicha categoría superior.

Este cambio no puede ser de duración superior a 90 días ininterrumpidos en un año, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto de trabajo o categoría.

Cuando el trabajador/a realice durante más de 90 días consecutivos en un año, trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiere o se reintegrará a su puesto de trabajo, ocupándose aquella por quien corresponda.

Artículo 11. Trabajos de categoría profesional inferior

Si por exigencia en el trabajo y siempre con carácter transitorio se destinase a un trabajador/a a trabajos de categoría inferior, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará en lo posible el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Todos los cambios de puesto de trabajo habrán de ser comunicados previamente a algún representante de los trabajadores.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional, como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

Artículo 12. Categorías salariales

En atención a las diversas actividades realizadas por la empresa, las categorías las conforman:

Grupos o Niveles:	Categoría:
I	Jefe de Administración
II	Administración y Contabilidad
III	Vendedor Técnico
IV	Expendedor Gasolinera

Cualquier otra categoría que pudiera crearse en lo sucesivo,

será asimilable salarialmente a las anteriormente relacionadas, una vez ratificada por la Comisión Paritaria en reunión celebrada al efecto.

Artículo 13. Salario base

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un salario base mensual para cada grupo profesional según se señala en el anexo I.

Grupos o Niveles:	Salario Base Mensual:	Prorrata Pagas Extras:
I	1.450,00 €	241,67 €
II (Telefonía)	1.201,80 €	201,80 €
II (Contabilidad)	1.033,14 €	172,19 €
III	577,10 €	96,18 €
IV	664,60 €	110,77 €

Artículo 14. Anticipos

Todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos a cuenta, hasta un máximo del 90% de los salarios efectivamente devengados, siempre que haya disposición de tesorería.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de los salarios acordados en la tabla salarial del anexo I. Dichas gratificaciones se prorratearán mensualmente en las nóminas correspondientes.

Quien empiece o termine la relación laboral en la empresa en el transcurso de un año, percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes al tiempo de trabajo, para lo cual la fracción de mes se computará su parte proporcional.

Artículo 16. Incrementos y revisiones salariales

El salario base será objeto de las siguientes revisiones en los años de vigencia del convenio:

* Año 2016: incremento 1% sobre las tablas actualizadas de 2015, más los objetivos propuestos por la empresa.

* Año 2017: incremento del 1% sobre las tablas del 2016.

* Año 2018: incremento del 1% sobre las tablas de 2017.

* Año 2019: incremento del 1% sobre las tablas de 2018

Artículo 17. Seguro de invalidez y muerte

Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por las empresas a partir de la firma del convenio y durante la vigencia del mismo, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 27.430 euros, y en caso de invalidez, 33.525 euros.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

1. Muerte.
2. Gran invalidez.
3. Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.
4. Invalidez total que incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual.

Artículo 18. Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 19. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con re-

traso no justificado superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada, hasta tres en un mes o treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.

9. Usar el teléfono de la empresa o los equipos informáticos para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 20. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de un mes.

2. Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.

3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, Hacienda o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

6. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las

luces encendidas.

14. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

15. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio o por compras.

17. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

18. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

19. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

20. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

21. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.)

Artículo 21. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.

2. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

5. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercute negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

9. Los malos tratos de palabra u obra o fallas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, o a clientes.

10. Dedicarse a actividades que implique competencia hacia la empresa.

11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

17. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o en treinta días naturales.

18. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

19. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

21. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

23. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.

24. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.

25. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.

Artículo 22. Abuso de autoridad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

Artículo 23.

La enumeración de las faltas hechas en los artículos anteriores (leves, graves o muy graves) es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 24. Graduación de las sanciones

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación verbal

- Amonestación escrita.
- b) Por faltas graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves.
- Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses.
- Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Las sanciones que en el orden social puedan imponerse se entienden sin perjuicio de sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

La prescripción de las faltas y sanciones se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen doce meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Artículo 26. Seguridad Social

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo por accidente laboral, la empresa se compromete a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.

Y en caso de I.T. por enfermedad laboral con hospitalización, la empresa complementará hasta el 100 por 100 durante los 15 primeros días de dicha hospitalización de las enfermedades referenciadas.

En caso de I.T. por las enfermedades que a continuación se relacionan, la empresa complementará hasta el 85 por 100 de la base de cotización en los días comprendidos entre el decimoprimer al vigésimo de baja, del vigésimo primero hasta un máximo de noventa días las empresas complementarán hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Las enfermedades a que hace referencia el párrafo anterior, son las que a continuación se relacionan:

- Pancreatitis agudas y agudizaciones de las crónicas.
 - Enfermedad inflamatoria intestinal. Enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa.
 - Hepatitis aguda infecciosa.
 - Hepatitis crónica activa.
 - Cirrosis hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes y agudas tóxicas).
 - Déficit funcional de esqueleto axial con necesidad de rehabilitación.
 - Hernia de disco.
 - Fracturas óseas.
 - Insuficiencia renal aguda.
 - Insuficiencia renal crónica descompensada.
 - Tuberculosis.
 - Meningitis.
 - Infarto agudo de miocardio.
 - Angina de pecho -con más de un mes de evolución- en cambio
 - Accidente cerebro-vascular agudo recuperable.
 - Insuficiencia respiratoria aguda.
- Además, todas aquellas enfermedades que necesiten hospitali-

zación y mientras dure la citada hospitalización.

Dicho complemento será únicamente efectivo si la enfermedad ha sido diagnosticada estando contratado el trabajador por la empresa, por tanto no aceptando si las mismas las tenía en sus antecedentes y por tanto previas a la incorporación a la empresa.

Con el fin de evitar el absentismo laboral, así como la desviación nociva de la cláusula anterior, la Comisión Mixta hará un seguimiento puntual del absentismo, y si dicho absentismo por enfermedad superara el 5% dicho complemento dejara de abonarse automáticamente.

La empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria, se produjeran reducciones en los porcentajes de las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 27. Tablón de anuncios y publicidad

La empresa deberá tener expuesto el presente Convenio en sus centros de trabajo en lugar visible y de fácil acceso. Igualmente permitirán, que junto al mismo puedan exponerse, por los representantes de los trabajadores/as, hojas que desarrollen, aclaren o expliquen todos o cada uno de los artículos del convenio.

Se podrá dar publicidad a cualquier información de carácter laboral o sindical con conocimiento del empresario, por estos mismos representantes.

Artículo 28. Conciliación vida laboral y familiar

En lo no previsto expresamente en el articulado del presente convenio en orden a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

Artículo 29. Licencias

Retribuidas: El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- Caso de matrimonio que se pase de 15 días según convenio de oficinas y despachos.
 - Nacimiento de hijo, adopción, hospitalización o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta el tercer grado directo o consanguinidad: 3 días naturales ampliables hasta 6 al efecto deba realizar desplazamientos fuera de la provincia. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b del estatuto de los trabajadores (actualmente 2 días).
 - Traslado de su domicilio particular que se pase de 1 día a 2 días.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.
 - Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.
 - Estipular un tiempo mínimo a la hora de la negociación del citado convenio para los representantes de los trabajadores, para realizar las funciones de representación personal.
- #### Artículo 30. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 2. El empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias pa-

ra la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en cumplimiento de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

4. En todos los centros de trabajo, si fuere necesario, habrá armarios, taquillas o colgadores que permitan guardar la ropa así como los elementos necesarios para el aseo.

5. Se crea la figura del coordinador-asesor de Prevención de riesgos laborales intercentros. A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y en base al V Acuerdo de concertación Social de Andalucía por el que se crea la figura del coordinador-asesor, ambas partes negociadoras acuerdan su implantación en el ámbito del presente convenio colectivo.

Artículo 31. Antigüedad trabajadores

Se suprime por este primer ciclo del actual consejo rector. Se volverá a estudiar cuando se renueve el consejo rector.

Artículo 32. Dietas y locomoción

- Dietas: Por necesidades de trabajo, el trabajador tenga que pernoctar o comer fuera del domicilio de su trabajo, serán compensadas por la empresa.

- Locomoción: El pago del kilómetro se establece en 0,19€, pudiendo variar el mismo, de acuerdo a las necesidades económicas.

Este complemento, lo recibirá el trabajador cuando por consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

Por Red de Cooperación Empresarial de Faemer S.C.A.:

- Don Juan Carlos Yébenes Cáceres. DNI: 30.942.176T.

Por los Trabajadores:

- Doña Asunción Blanco Moyano. DNI: 80.150.828Z.

- Don Juan David Hinestrosa Codina. DNI: 30.984.248M.

- Don Francisco Jesús Luque Ruiz. DNI: 80.141.919Y.

- Don Alejandro M. Urbano Jannsens. DNI: 45.749.993A.

- Don Alfonso Serrano Marín. DNI: 30.459.994J.