

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3530 *Resolución de 17 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Compañía Logística Acotral, S.A. y Acotral Distribuciones Canarias, S.L. (código de convenio n.º 90015532012005) que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, que representan a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y de los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente 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.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de marzo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**CONVENIO COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A.
ACOTRAL DISTRIBUCIONES CANARIAS, S.L.
(2015-2016-2017)**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar.

El contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa, ha sido negociado por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores, de Cía. Logística Acotral, S.A., con C.I.F A29094679, y de Acotral Distribuciones Canarias, S.A., con C.I.F. A38757670, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación, en virtud de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por R.D. Legislativo 1/1995) y, presentado a la firma el convenio negociado lo suscriben en nombre de la Empresa la totalidad de los miembros de la comisión negociadora nombrada al efecto y por parte de los trabajadores la totalidad de la comisión negociadora designada a tal efecto siguiendo criterios de proporcionalidad y representatividad sindical habida en las empresas afectadas por este convenio colectivo, quedando representados por tanto todos los centros de trabajo y en

consecuencia la totalidad de trabajadores afectados, y actuando en nombre y representación del sindicato por el que fueron elegidos, quedando por tanto el presente convenio suscrito por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT.

A continuación se determinan las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo de Empresa:

Por parte de la totalidad de las empresas afectadas:

D. Borja de Torres Atencia.
D. Ángel González Rubio.
D. José Marcos Balboteo Martos
D. Ignacio Giménez-Reina de Torres.
D. José Moreno Arenas.
D. Gregorio Arjona Pinto.
D. Miguel Ángel Herrera Núñez.
D. Eduardo Valderrama Arauna
D. José Luis Rico López

Por la representación legal de los trabajadores de la totalidad de las empresas afectadas:

D. Francisco José Vegas Rosado CC.OO.
D. José Aygues Orejuela CC.OO.
D. Manuel Pérez Muñoz CC.OO.
D. David Belmar Pérez CC.OO.
D. Alfredo Fernández Barbero CC.OO.
D. Agustín López García CC.OO.
D. Alfonso Abadía Ortuño CC.OO.
D. Adán Ramón Tome Suárez CC.OO.
D. Pedro Hernando Aceña CC.OO.
D. Amadeo Navarro Cano CC.OO.
D. Diego Eduardo González Álvarez CC.OO.
D. Juan Antonio Martínez Salvadores UGT.
D. Tirso Gómez López UGT.

Como asesores:

D. Isaac Raja Guerrero
D. Daniel Torrent Velasco

Artículo 1.º *Ámbito.*

1. *Ámbito funcional:* Las disposiciones del presente Convenio Colectivo, serán de obligada observancia para las empresas reseñadas en el artículo que precede, es decir, Compañía Logística Acotral S.A y Acotral Distribuciones Canarias S.L.

También sería aplicable a empresas de futura creación o adquisición, siempre que su actividad principal sea la misma y las empresas reseñadas de forma conjunta o individual, en la nueva sociedad posean al menos el 51% de participación, y siempre que los Representantes Legales de los Trabajadores afectados así lo acordasen.

2. *Ámbito territorial:* El presente Convenio Colectivo y con ello la totalidad de sus disposiciones, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que las empresas afectadas tengan en el territorio Nacional.

3. *Ámbito personal:* Este convenio colectivo es de aplicación a la totalidad de empresas y a sus trabajadores presentes y futuros que estén incluidos en el ámbito funcional descrito, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Vigencia y Duración.

El presente Convenio, entrará en vigor a los efectos económicos recogidos en el mismo el día «1 de enero de 2015», y tendrá una duración tres años, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2017, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial al que corresponda.

El resto de disposiciones normativas y obligacionales entrarán en vigor el día siguiente a la firma por las partes del propio convenio colectivo.

Artículo 3.º Denuncia y Prórroga.

Llegada la finalización de la duración del presente Convenio Colectivo, quedará automáticamente prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de no existir denuncia por ninguna de las partes, a la expiración de este convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se aplicará automáticamente una subida salarial para todos los conceptos y categorías, del IPC real del año anterior más el 1%.

En el caso que el convenio colectivo sea denunciado por alguna de las partes, se establece un plazo máximo de dos meses para la constitución de la comisión negociadora y la elaboración del pertinente calendario de reuniones de dicha comisión. Igualmente, se acuerda que en dicho acto, la parte denunciante entregará a la otra parte las materias que desea negociar y sus propuestas. Asimismo, se acuerda la no limitación en el tiempo de las negociaciones que darán lugar al nuevo convenio colectivo.

En cualquier caso, una vez agotada la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo que lo sustituya, éste será de aplicación en todo su contenido, ya tenga el mismo carácter obligacional, normativo, económico, etc.

Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, o la jurisdicción del orden social en el ejercicio de las facultades que le son propias, declarase nula alguna de las cláusulas o disposiciones del Convenio Colectivo, ésta quedará sin eficacia en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarla de nuevo en la mayor brevedad posible, siempre antes de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, y con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 30 días a partir de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, las mismas se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación de un nuevo convenio, aplicándose en su defecto, hasta nuevo acuerdo válido, el convenio precedente.

Artículo 5.º Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 6.º Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, ya lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Sin embargo, hay conceptos fijados en este Convenio Colectivo que tienen carácter de no absorbibles. Dichos conceptos son: Salario base, nocturnidad, antigüedad consolidada,

complementos de calidad y cantidad fijos establecidos con carácter permanente, ad personam, Paga de Septiembre, Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre, Plus de Carga y Descarga, Plus de tren de carretera, complemento conductor formador, Plus ADR, Bolsa de vacaciones, incentivos a la productividad, y otros complementos por puesto que cada categoría tuviera o en el futuro pueda establecerse.

Artículo 7.º *Exclusión de otros convenios y derecho supletorio.*

1. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el artículo 1 del presente convenio.

2. Las mejoras de condiciones de trabajo que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando consideradas en cómputo global, superen las aquí pactadas.

3. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera. En su defecto, se estará a lo dispuesto en la Normativa del sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 8.º *Comisión paritaria interpretadora del convenio colectivo de empresa.*

1. Constitución y Composición: Ambas partes negociadoras acuerdan la creación y establecimiento de una comisión de seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá en un plazo no superior a dos meses a partir de la firma y posterior registro del convenio colectivo y estará compuesta por un máximo de diez miembros, designados por mitad por cada una de las partes firmantes del presente convenio, si bien, mediante consenso de las partes la comisión podrá adoptar una composición inferior debiendo mantener en todo momento su paridad. Los integrantes de dicha comisión se elegirán, siempre que sea posible, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio. Su designación se realizará en el momento de constitución de la citada Comisión, comprometiéndose las partes a que dentro de sus designaciones, en aras a garantizar la eficiencia de la misma, estarán el Director de Recursos Humanos y el miembro del Intercentros que sucede en la toma de decisiones al Presidente.

2. Funcionamiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea necesario en sesiones ordinarias, al menos dos al año, y en sesiones extraordinarias siempre que la situación creada lo requiera. Las reuniones extraordinarias se llevarán a cabo a solicitud de cualquiera de las partes que la componen y dentro de los siete días siguientes a la fecha de su petición.

En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en quince días.

De entre todos los miembros se elegirá un Presidente y un Secretario, permutando dichos cargos entre la parte empresarial y la representación de los trabajadores a lo largo de la vigencia del presente convenio. Asimismo, las partes, previo acuerdo mayoritario en el seno de cada una, podrán utilizar los servicios de asesores que consideren, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Validez de los Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a la misma alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de la totalidad de sus votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

4. Funciones de la Comisión:

a) Su misión principal será la interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

b) Podrá analizar y en su caso resolver cuantas cuestiones motivadas en la aplicación del convenio les sean planteadas por las partes, ya sea por afectación individual o colectiva de los trabajadores. En el caso que la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le haya sido sometido y tal resolución no resulte aceptable para la parte promotora de la correspondiente actuación, quedará expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones del trabajador /es o sus representantes, éste /estos procederán a retirar las denuncias o desistir de las demandas formuladas o que pudieran formular por este mismo motivo.

c) Asimismo, entenderá de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, con relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, a fin de que con su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. En dicho trámite no podrá pasar más de 15 días desde la entrada de la solicitud de intervención, la reunión de la comisión y la emisión de la pertinente resolución.

Las decisiones que adopte la comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las Cláusulas de este acuerdo.

En el caso que transcurra más de 15 días sin que la comisión se haya pronunciado, se entenderá cumplido el trámite a que se refiere este apartado.

d) La adaptación del convenio colectivo a las modificaciones legislativas, ya sean de ámbito estatal, europeo, etc., así como a las mejoras introducidas por acuerdos de ámbitos estatal aplicables al sector.

e) El estudio y elaboración de propuestas de regulación de vacíos normativos presentes o futuros que la aplicación de este convenio pueda generar, siempre que les sean sometidos por las partes.

f) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio así como de las que por disposiciones legales y reglamentarias reconozcan a éstas.

Artículo 9.º *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Agotadas sin acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las actuaciones establecidas como previas y obligatorias para los casos de conflicto colectivo derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, las partes firmantes se obligan a acudir de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, a la vía establecida en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), Acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado, o en su defecto al vigente en cada momento.

En cuanto a las discrepancias que pudieran surgir en relación a procesos donde la legislación vigente establezca preceptivamente un periodo de consultas entre las partes, agotadas las vías de mediación o anteriormente si así lo acordasen los negociadores, las partes firmantes se obligan a acudir, salvo pacto en contrario, a un arbitraje de carácter vinculante que resuelva en el menor tiempo posible las discrepancias que lo originaron.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que le corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, debiéndose ajustar a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y dentro de las normas y orientaciones establecidas en las

disposiciones legales pertinentes (artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente en cada momento).

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos. No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los Representantes Legales de los Trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos, teniendo en cuenta las disposiciones legales en cuanto a participación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 11. *Obligaciones del trabajador.*

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Estas órdenes e instrucciones deberán ser ejecutadas con interés y diligencia en cuantos trabajos le sean ordenados, dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 12. *Buena fe contractual.*

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 13. *Principios generales.*

1. Clasificación profesional.

La clasificación del personal que a continuación se consigna en este capítulo es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales y todas las categorías o funcionalidades en que estos se dividen, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Lógicamente, todo el personal que preste sus servicios en alguna de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo deberá de estar clasificado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal superior y técnico.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Personal de movimiento.

Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.

A su vez, ateniéndose a la realidad laboral en la empresa, a la realización de tareas concretas y diferenciadas entre sí dentro de un mismo grupo por parte de los trabajadores, con el objetivo de contribuir a una mejor organización en el interno de la empresa y a efectos de una retribución específica en función de las tareas encomendadas, las partes firmantes acuerdan establecer una división por categorías dentro de los grupos citados, definiendo para cada una de ellas las funciones concretas a realizar por el trabajador que quede encuadrado en las mismas. En este sentido, y con independencia de estar encuadrados en un grupo profesional, la empresa se obliga a que la totalidad de

trabajadores estarán asignados a su vez a una categoría concreta en función del trabajo y tareas que desarrolle.

Las citadas categorías, la definición de funciones que se asignan a cada una de ellas, se realiza en los artículos siguientes de este mismo capítulo, y suponen las bases de consideración estimadas, así como los compromisos adquiridos por las partes, con el fin de regular totalmente todos los puestos de trabajo y tareas existentes en la empresa y/o aquellos de posible creación durante la vigencia del presente convenio.

En cualquier caso, la división de los grupos en categorías no supone la obligación para la empresa de que todos los puestos de trabajo y/o categorías relacionadas estén ocupados, pues al igual que la clasificación general de los trabajadores en grupos, estará en función de las necesidades de la propia empresa en cada momento.

La creación de un nuevo puesto de trabajo y/o categoría con unas funciones específicas diferentes a las que se relacionan la modificación de las funciones de las categorías que se reseñan en este capítulo, así como la supresión de alguna o algunas de las existentes, se realizará mediante acuerdo expreso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo (Dirección de Empresa y Comité Intercentros), definiendo en su momento las funciones a desarrollar y retribución en el supuesto de nueva creación o modificación de lo existente y la reclasificación o nueva adscripción de las personas afectadas en caso de darse alguna supresión de categoría y/o puesto de trabajo en concreto.

2. Movilidad Funcional.

2.1 La movilidad funcional que se produjera en la empresa estará sujeta a lo dispuesto en el presente artículo, así como a lo dispuesto en el propio convenio, artículo 24 «Bolsa para la promoción profesional y el empleo» y 25 «régimen específico para bolsa de cambio de puesto de trabajo», y en su defecto al Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en la materia.

Dicha movilidad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

2.2 En los supuestos de movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, dada la organización actual en la empresa, reparto de tareas y adscripción de los trabajadores no solo a un grupo profesional, sino que a su vez también se asignan a una categoría o funciones determinadas, de forma complementaria a la legislación vigente, las partes mantienen y/o acuerdan la siguiente regulación:

a) Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría por los espacios de tiempos mínimos y esporádicos en que no tengan trabajo en la misma, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de las tareas propias de la categoría que el interesado ostente.

b) La empresa, mientras persista una situación de necesidad perentoria o exceso de trabajadores para una misma categoría, podrá ocupar a un trabajador en funciones de una categoría inferior a la que en ese momento ostente.

c) Asimismo, la empresa podrá disponer de su personal para que realice trabajos de categoría superior, siempre que el trabajador esté capacitado para poderlo desarrollar, siendo éste retribuido conforme a lo estipulado en este convenio para dicha categoría.

d) Quienes realicen funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años consecutivos o alternos, automáticamente la empresa lo clasificara en la categoría profesional adecuada.

e) La movilidad funcional descrita en este apartado deberá respetar lo recogido en el presente convenio sobre el procedimiento para cubrir vacantes en la empresa y asignación de puestos de trabajo.

f) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 14. *División de los grupos profesionales en categorías y definición de funciones.*

1. Grupo I. Personal superior y técnico.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

a) Director de Área o Departamento.

Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos, si existen, en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la dirección general o gerencia de la empresa.

A efectos aclaratorios, quedan encuadrados en esta categoría los directores de las unidades de negocio o departamentos en que los se divide o pueda dividirse la empresa.

b) Director o Delegado de Sucursal.

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de esta categoría y la anterior, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentaran tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que hayan sido removidos, si bien, los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

A efectos aclaratorios, quedan encuadrados en esta categoría los responsables directos que ejercen la jefatura de un centro de trabajo y/o unidad de negocio en particular, es decir, los actuales responsables de área de las distintas delegaciones.

c) Jefe de Servicio.

Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

A efectos aclaratorios, quedan encuadrados en esta categoría el resto de responsables de área, quienes asumiendo la responsabilidad directa en una materia determinada, no ejercen la jefatura de un centro de trabajo y/o unidad de negocio.

d) Titulado de Grado Superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

e) Titulado de Grado Medio.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

f) Jefe de sección.

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o Centro de Trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

g) Jefe de negociado.

Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

h) Jefe de tráfico de primera.

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal, el material, las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo.

El personal de esta categoría puede asumir a elección de la empresa la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal. Para estos supuestos, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que operará la movilidad funcional del mismo grupo recogida en el artículo precedente.

En esta categoría se encuadran los trabajadores que lleven más de tres años ocupando puestos de UPC.

i) Jefe de tráfico de segunda.

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior Categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

En esta categoría se encuadran el resto de trabajadores que desempeñen funciones de UPC.

j) Jefe de taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

2. Grupo II. Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios Informáticos u ofimáticas y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

a) Oficial de primera.

Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de

tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos no excedan de siete, pueden actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

b) Oficial de segunda.

Pertenece a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

c) Auxiliar administrativo.

Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Por acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio, se incluyen en esta categoría todos los trabajadores que desempeñen las funciones que el Acuerdo General de Transporte de Mercancías recoge para la categoría de telefonista y/o recepcionista.

3. Grupo III. Personal de Movimiento.

Pertenece a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la Empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas.

a) Conductor mecánico.

Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa, con remolque, semirremolque, o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

b) Conductor.

Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria, es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementadas necesarias

para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

c) Conductor-repartidor de vehículos ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

d) Ayudante y/o Mozo Especializado.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que con la misma finalidad se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Podrá realizar estas funciones, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas ejecutar, tanto de forma manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía.

Le corresponde, previa preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el mozo especializado carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se exceda los límites establecidos en el presente convenio o en su defecto en el estatuto de los trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársela que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

Quedan incluidos aquí las personas que realicen funciones de control de cargas, utillaje y estado de vehículos, repostajes y consumos, etc., es decir, los llamados contrastador.

e) Mozo.

Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida, entrega, carga o descarga de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de

radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de las mercancías y demás operaciones.

4. Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de este como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

a) Oficial de Primera de Oficios.

Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

b) Oficial de segunda de Oficios.

Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

c) Mozo especializado de taller.

Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Aprendiz, Peón o Mozo de taller, poseyendo conocimientos generales del oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

Por acuerdo de las partes firmantes de este convenio, en esta categoría se encuadrarán todos los trabajadores que realicen las funciones que en el Acuerdo General de Transportes de Mercancía se establecen para categorías de peón, mozo de taller, lavacoches, engrasadores, vulcanizadores, empleados de estaciones de servicio, y peones reseñados en el anterior convenio quedan encuadrados en esta categoría.

d) Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la Empresa, en turnos tanto de día como de noche.

e) Personal de mantenimiento y limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

CAPÍTULO IV

Del contrato de trabajo

Artículo 15. *Ingreso al trabajo y la formalización del contrato de trabajo.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a lo estipulado en el presente convenio y en su defecto a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse en todos los casos un contrato por escrito.

En el contrato de trabajo deberá de figurar, además de los elementos esenciales, las principales condiciones de ejecución que serán acordes en todo momento al establecido en el presente convenio.

Cuando por necesidades del servicio se produjera una alta telemática, el contrato de trabajo deberá firmarse por el trabajador afectado, así como por RLT en un plazo no

superior a 5 días hábiles desde el ingreso en la empresa. Todo ello, con independencia de que en el momento de producirse la citada alta telemática, la empresa envíe por los mismos medios copia de ésta la Representación Legal de los Trabajadores (Comité Intercentros).

En los mismos términos y condiciones se procederá con todas las modificaciones y/o anexos que la empresa pueda realizar a los trabajadores con contrato en vigor y que por sí mismas no conlleven la firma de un nuevo contrato sino la firma de un documento anexo al contrato que ambas partes tienen suscrito con las modificaciones que se lleven a cabo.

En cuanto a la copia física del contrato y de los citados anexos o modificaciones, una vez que éste quede registrado ante la autoridad laboral competente, la empresa, previa solicitud, entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores en el tiempo indispensable para realizar la gestión y de acuerdo al volumen de contratos solicitados.

Asimismo, con carácter previo a la celebración de contratos y de forma mensual, la empresa comunicará a la representación legal de cada centro la previsible evolución de nuevas contrataciones y finalizaciones de las existentes. Igualmente el Comité Intercentros será informado sobre la evolución en todas las empresas afectadas y sus respectivas unidades de negocio o departamentos en que estas se dividan, así como el detalle pormenorizado por los centros de trabajo en que se dividan.

Para el seguimiento eficaz de lo citado, empresa y comité Intercentros constituirán, a la firma del presente convenio, una mesa de contratación con un integrante de cada parte, donde se analizarán quincenalmente las previsiones de contratación y/o renovación, tipos de contratos a realizar, cláusulas a insertar, finalización de contratos, etc.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

1. A continuación, se establece de común acuerdo por las partes, los periodos de prueba máximos que la empresa puede establecer en el momento de la contratación según la modalidad a emplear:

a) Para el personal contratado como Alta Dirección, al tener características especiales y regulación que excede a la fijada en el presente convenio colectivo, el periodo de prueba a establecer queda condicionado a lo que las partes convengan en el momento de celebración del contrato de trabajo.

b) Para quienes sean contratados para desempeñar las funciones y categorías que se establecen en el Grupo Profesional del Personal Superior y Técnico, se establece un periodo de prueba no superior a seis meses, salvo que la duración del contrato fuera inferior al citado periodo, en cuyo caso se estará a los periodos de prueba que se establece en la letra «d» del presente apartado.

c) Para el personal del resto de Grupos Profesionales y Categorías, que sea contratado bajo la modalidad de indefinido o cuando dicha contratación fuese de carácter temporal por un periodo superior a seis meses, se establece un periodo de prueba máximo de dos meses.

d) En el caso de contratación temporal por periodos inferiores a seis meses, se establece con carácter general para todas las categorías un periodo de prueba no superior a un mes. A efectos aclaratorios, en relación a los contratos de obra y servicio, se entenderán que su temporalidad es inferior a seis meses cuando se conozca ésta de antemano a la celebración o los mismos estén vinculados a campañas específicas que se detallan en el artículo 19.

e) Para los casos de contratos para la formación y el aprendizaje si los hubiera, se establece el mismo periodo de prueba de la categoría a desarrollar y/o grupo profesional que quede asignado.

f) Para quienes sean contratados bajo la modalidad de contratos en prácticas, y que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, se establece un periodo de prueba no superior a un mes. Igualmente, para aquellos que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, se establece un periodo de prueba de dos meses.

2. Por último, las partes estiman oportuno reseñar una serie de condiciones de obligada observancia en los periodos de prueba:

a) Será nulo el establecer un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones o categoría en la empresa bajo cualquier modalidad contractual.

b) El período de prueba, será obligatoriamente reflejado en el contrato de trabajo.

c) Cuando se produzca alguna de las situaciones reconocidas legalmente como Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo, artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirá el periodo de prueba, reiniciándose el mismo cuando finalice la causa motivadora de la suspensión.

d) Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto de los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 17. *Extinción del contrato.*

1. En el caso que la extinción proceda de la decisión del empresario, y a excepción de los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, deberá comunicárselo al afectado por escrito con una antelación de al menos quince días.

El cese, llevará aparejado la indemnización que para estos supuestos se establece en el presente convenio colectivo o en su defecto en la legislación vigente.

2. En el caso que la extinción se deba a la voluntad del propio trabajador, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, el trabajador vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con la siguiente antelación o plazos de preavisos:

– 15 días para los trabajadores de los Grupos Profesionales I y II, es decir, personal Superior y Técnico y personal Administrativo, siempre que se trate de un contrato de duración superior a un año.

– 7 días para los trabajadores de los Grupos Profesionales III y IV, (personal de Movimiento y personal de Servicios Auxiliares) y para los trabajadores reseñados en el apartado anterior si se trata de contratos de duración inferior a un año.

El cese por voluntad del trabajador no llevará aparejada indemnización alguna.

3. Con independencia de la causa que motivase el cese del trabajador en la empresa y del resto de obligaciones que ello conllevara, ésta notificará al comité Intercentros de forma telemática la baja del trabajador en la empresa, al igual que si de un alta se tratara.

Artículo 18. *Liquidación y Finiquito.*

A la finalización o extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, las empresas deberán practicar la correspondiente liquidación de haberes y entregar al trabajador, la propuesta de finiquito. Dicha propuesta se acomodará al modelo oficial que se adjunta al presente convenio.

En el caso que la finalización de la relación laboral deba ir precedida de un preaviso por parte de la empresa, la propuesta de finiquito deberá entregarse junto a dicho preaviso.

El incumplimiento por parte del empresario del preaviso establecido dará derecho al trabajador al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso. En sentido contrario, la falta de preaviso del trabajador al empresario, dará derecho a éste último a descontar de la liquidación el salario equivalente de los días que falten de preaviso.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, haciéndose constar en el finiquito el hecho de su firma ante el representante legal de los trabajadores, o bien, que el trabajador ha renunciado expresamente a dicha posibilidad. En todo caso, la empresa entregará copia del finiquito practicado a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo en cuestión.

Asimismo, la empresa se obliga a proceder a la liquidación total de las cantidades adeudadas y el finiquito que le correspondiese al afectado en un plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente a su finalización. En el mismo plazo, le será entregado la documentación correspondiente a dicha finalización (nómina, contratos, certificado de empresa, etc.). Se entenderá por liquidado el justificante de realización de la correspondiente transferencia.

A los efectos oportunos, se reseña que las indemnizaciones se calcularán en base a la suma de las retribuciones salariales fijas que el trabajador percibiera en la empresa, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias y aumentada dicha cantidad con el importe íntegro anual de la bolsa de vacaciones en los casos que el afectado la percibiera conforme a lo previsto en el presente convenio.

Artículo 19. *Modalidades de contratación.*

1. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en las empresas afectadas por este convenio, y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad y regulación que se establece en este capítulo, y en su defecto con la convencionalmente establecida en el sector y/o legislación vigente. Dicha contratación podrá hacerse a jornada completa o parcial, pero en cualquiera de los casos, deberá hacerse en uno de los grupos de contratos siguientes:

- a) Contratos indefinidos.
- b) Contratos temporales.
- c) Contratos formativos.

Para alguno de estos grupos de contratos y/o modalidades en que se dividen, se establece a continuación una serie de normas o disposiciones que serán de obligada observancia para la empresa en el momento de celebración de un nuevo contrato de trabajo.

2. Para los contratos temporales:

Entre otras modalidades, se encuadran en este grupo los contratos de relevo, de interinidad, eventual por circunstancias de la producción y el de obra y servicio determinado.

La duración mínima de estos contratos, sea cual sea la modalidad escogida a excepción de los contratos de interinidad, no podrá ser inferior a 7 días.

La duración máxima, en el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera, será de 12 meses en un período de referencia de 18 meses.

Para los contratos que se celebren bajo la modalidad «obra y servicio determinado», se establece que la duración máxima no podrá exceder de 36 meses. Transcurrido dicho periodo el contrato se transformará automáticamente en indefinido. Igualmente adquirirán dicha condición si los servicios o tareas para las que fueron contratados exceden los límites de tiempo distintos que con carácter específico se establezcan.

En cuanto a la identificación de los trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza (obra y servicio determinado), ambas partes acuerdan las siguientes:

a) Atender los servicios demandados por el cliente de forma puntual, cuyo inicio, finalización y volumen es incierto en el periodo objeto del mismo, teniendo su origen en la

demanda de unos servicios específicos vinculados a una campaña estacional. Dichas campañas son:

- Campaña de verano. Periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- Campaña de navidad. Periodo comprendido entre día 1 de diciembre y el 15 de enero.
- Campañas hortofrutícolas de temporada. En cuyo caso, las partes firmantes de este convenio, mediante acuerdo escrito previo a la celebración de contratos sujetos a la misma, se obligan a delimitar el periodo que éstas puedan comprender, los productos a transportar en cada caso, etc.

b) Atender demandas y servicios que puntualmente tengan inicio y final de la jornada diaria en un lugar estratégico determinado distinto al del centro de trabajo principal, siempre que dichos lugares se encuentren a distancias considerables que hagan inviable el desplazamiento diario del trabajador al centro de trabajo principal y/o viceversa. En su momento las partes firmantes de este convenio identificarán mediante acuerdo escrito los lugares y servicios donde procede o no la celebración de contratos sujetos a este punto.

c) Igualmente, previo acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio, se podrán celebrar en centros de trabajo donde exista la previsión de modificación sustancial de servicios debido a nuevas aperturas de centros de trabajo o almacenes del cliente principal.

3. Para los contratos formativos:

Dentro de este grupo se encuadran los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje en el empleo.

Por acuerdo entre las partes, la duración de ambos tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a 2 años.

Todos los contratos serán a jornada completa no pudiendo celebrarse a tiempo parcial.

La retribución a percibir por los trabajadores con contratos formativos, será el 75% durante el primer año y el 85% durante su segundo año, de las retribuciones que para dicha categoría profesional se establece con carácter general en el presente convenio colectivo.

Si a la finalización del contrato, el trabajador continuara en la empresa no podrá ser objeto de un nuevo periodo de prueba.

En el caso de los contratos de formación y aprendizaje para el empleo, además las mencionadas anteriormente, tendrán las siguientes particularidades:

a) La jornada de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% y al 85% en su primer y segundo año respectivamente, de la jornada establecida con carácter general para todas las categorías, es decir, 1773 horas anuales repartidas en semanas de 40 horas máximo. El resto de jornada hasta completar el 100% será dedicado a la formación teórica que será impartida de acuerdo a legislación vigente.

b) A efectos aclaratorios, la retribución establecida anteriormente irá en proporción a la jornada máxima de trabajo efectivo establecida en el párrafo que precede.

c) Los trabajadores contratados en la modalidad de contratos de formación y aprendizaje no podrán realizar horas extras, ni realizar trabajo nocturno o trabajo a turnos.

4. Si durante la vigencia del presente convenio, se produjera alguna circunstancia que justifique la revisión y/o modificación de lo pactado (modificaciones legislativas, nuevas modalidades, bonificaciones, etc.), ambas partes, Representación Legal de los Trabajadores y Empresa, acuerdan realizarlo mediante consenso y respetando la intencionalidad, beneficio, espíritu, etc. del presente artículo.

Artículo 20. *Régimen de contratos celebrados a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y garantías que el resto de trabajadores de la empresa contratados a jornada completa.

Dichas contrataciones en la empresa, podrán realizarse en la modalidad contractual que más se ajuste a las necesidades e intereses de la empresa, si bien, en todo momento estarán sujetos a las siguientes condiciones:

a) El contrato deberá establecer con claridad el porcentaje de jornada parcial contratada, el número de horas de trabajo efectivas a realizar por cada día o semana de trabajo, así como los días de la semana en que existirá prestación de servicio.

Para contratos cuyo porcentaje de jornada parcial contratada sea igual o superior al 50% de la jornada a tiempo completo establecida en el presente convenio, podrá establecerse un cómputo jornada mensual, conllevando las limitaciones de jornada diaria y semanal, descansos, etc. que le sean de aplicación al resto de trabajadores.

b) El horario de trabajo quedará establecido en el contrato de trabajo, a excepción de los trabajadores contratados en el grupo profesional III (personal de movimiento) que quedará establecido en los cuadrantes de trabajo que periódicamente se confeccionan.

c) La jornada laboral será continuada para los trabajadores con porcentajes de jornada parcial contratada inferior al 50% y, con independencia de su porcentaje contratado, para todo el personal encuadrado en el grupo profesional III (personal de movimiento). Para los casos no contemplados, es decir, trabajadores del resto de grupos profesionales cuyo porcentaje de jornada fuese superior al 50%, podrá darse la jornada partida de acuerdo a las limitaciones de jornada que se establecen para el resto de trabajadores afectados por este convenio.

d) Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La realización de horas complementarias, que solo podrá darse en contratos cuya jornada semanal exceda de 10 horas, habrá de pactarse en el momento de celebración del contrato o mediante pacto escrito con posterioridad al mismo, y no podrá ser superior al 30% de las horas ordinarias contratadas.

f) La realización de estas horas complementarias quedarán condicionadas al correspondiente preaviso por parte del empresario al trabajador, que deberá de hacerlo con al menos 72 horas de antelación. Dicho preaviso será comunicado a la RLT en el momento de producirse.

g) En los contratos parcial indefinidos, el empresario podrá ofrecer adicionalmente al cómputo reseñado anteriormente y en cualquier momento, la realización de horas complementarias. Éstas serán voluntarias para el trabajador y no podrán superar el 15% de las horas ordinarias contratadas.

e) La retribución de las horas complementarias será la equivalente al de las horas extras en su categoría y unidad de negocio y deberá figurar de forma explícita en la nómina del trabajador la cantidad de horas complementarias realizadas en cada mes.

2. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa y a sus representantes legales en cada centro de trabajo, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Con el objetivo de desarrollar de forma efectiva la movilidad voluntaria anteriormente reseñada, y por tanto poder ofrecer una promoción profesional en la empresa para estos trabajadores, las partes establecen un derecho preferencial para éstos ante nuevas contrataciones en su categoría y centro de trabajo. Dicho derecho, que deberá aplicarse conforme al criterio de mayor antigüedad en la empresa en caso de más de un candidato

y de conformidad a lo estipulado en el capítulo siguiente del presente convenio, se concreta:

- En el caso de trabajadores parciales con contrato indefinido:
 - A la ampliación temporal de la parcialidad a jornada completa por el tiempo de duración de la vacante existente, siempre que ésta tenga una previsión de permanencia de al menos 2 meses.
 - En los mismos términos que el anterior punto, a la ampliación del porcentaje de jornada parcial, siempre que la parcialidad vacante sea superior a la suya en al menos el 20% de la jornada mensual o se estuvieran realizando habitualmente horas complementarias por el volumen citado.
 - A acceder a un contrato indefinido a tiempo completo de acuerdo a la existencia de ese tipo de vacantes.
- En el caso de trabajadores parciales con contrato temporal:
 - A la transformación de su contrato a tiempo completo siempre que la vacante tenga una previsión de permanencia de al menos dos meses.
 - En los mismos términos que el anterior punto, a ampliar el porcentaje de jornada parcial siempre que la vacante la parcialidad vacante sea superior a la suya en al menos el 20% de la jornada mensual o que en su centro se estén realizando horas complementarias con carácter habitual por igual volumen al citado anteriormente.

Artículo 21. *La sucesión de empresa (Subrogación de servicio).*

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones si los hubiera, en los términos previstos en su normativa específica, y en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Dicha subrogación se regirá por el acuerdo entre la Empresa Cesante y los Representantes Legales de los Trabajadores y en su defecto por la normativa convencional sectorial o intersectorial, por lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de Trabajadores y/o disposiciones legales que al respecto se establecieran.

En todo caso, al tratarse de una empresa que presta la práctica totalidad de servicios para un cliente, en el caso, que llegada la finalización contractual con el mismo, ya fuese esta parcial o total, de un centro de trabajo o todos, la empresa adquiere el compromiso de realizar las acciones necesarias con la empresa entrante y el cliente para que opere dicha subrogación, de forma que se pueda contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo.

En el caso de producirse la subrogación, salvo pacto en contrario de las partes firmantes de este convenio, se establecen las condiciones y requisitos en que esta subrogación se daría:

- Todo el personal afectado por la Subrogación a la nueva Empresa, seguirá manteniendo todos los derechos y deberes que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la Empresa, Centro de Trabajo o Unidad de Negocio, incluyendo el convenio colectivo de aplicación.
- El trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de salarios, parte proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., que le pudiera corresponder hasta que la empresa cesante dejara de prestar el servicio. Dicho abono se hará conforme al artículo 18 «liquidación y finiquito».
- Los Representantes Legales de los Trabajadores seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad, y por

tanto el cambio de titularidad de la unidad productiva objeto de la subrogación no dará lugar a la finalización de su mandato.

– Sólo serán objeto de la subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de ese servicio en particular y así conste en la documentación de la empresa, salvo que se acredite fehacientemente que el trabajador se encuentra adscrito a ese servicio, en cuyo caso quedará subrogado.

– No se podrá subrogar trabajadores que estén vinculados a la empresa cesante en otros centros de trabajo distintos a los correspondientes al contrato finalizado.

– Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.

CAPÍTULO V

Promoción profesional y estabilidad en el empleo

Artículo 22. *Promoción profesional automática.*

Se establece una promoción automática en la empresa vinculada al tiempo trabajado en una categoría similar inferior, motivada en que la nueva categoría no requiere de una especialización o formación específica más allá de adquirir suficiente experiencia y destreza en las funciones que habitualmente desarrolla en su categoría.

Consecuentemente con lo anterior, los trabajadores encuadrados en las siguientes categorías y grupos profesionales promocionarán de forma automática a:

– Grupo I: personal superior y técnico:

• Categoría Jefe de Tráfico 2.^a promocionarán a la categoría de Jefe de Tráfico 1.^a a los 36 meses de antigüedad en el puesto.

– Grupo II: personal administrativo:

• Categoría Auxiliar, promocionarán a la Categoría de Oficial de 2.^a a los 24 meses de antigüedad en el puesto.

• Categoría Oficial 2.^a, promocionarán a la Categoría de Oficial de 1.^a a los 60 meses de antigüedad en el puesto.

– Grupo III: personal de movimiento:

• Categoría Mozo, promocionarán a la categoría de Mozo Especializado a los 24 meses de antigüedad en el puesto.

– Grupo IV: personal de servicios auxiliares:

• Categoría Oficial de 2.^a, promocionarán a la categoría de Oficial de 1.^a a los 36 meses de antigüedad en el puesto.

Artículo 23. *Vacantes.*

1. De acuerdo con los criterios que se establecen en este capítulo, el personal sujeto al presente convenio, tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes y/o plazas de nueva creación que puedan producirse en la empresa, siempre que éstos reúnan las condiciones adecuadas para el puesto a cubrir.

A efectos aclaratorios, el simple hecho que se produjera una baja en la empresa (jubilación, cambio de centro de trabajo, baja voluntaria, invalidez absoluta, etc.) no conllevará la existencia automática de una vacante en categoría superior o en la misma categoría ya fuese la misma u otra unidad de negocio, pues ésta solo se creará cuando así lo determine la Dirección de la Empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo.

No obstante, se entenderá que de forma automática se crea una vacante, cuando un trabajador o varios realicen funciones de superior categoría o puesto de trabajo en otro departamento o unidad por un periodo de tiempo igual o superior al establecido en el artículo 13 punto 2 «Movilidad funcional» del presente convenio. Aun así, los supuestos de vacantes de puestos de trabajo que las partes firmantes consideren que conlleven mejora dentro de una misma unidad y categoría serán cubiertos de forma inmediata de acuerdo a lo estipulado en los artículos siguientes (bolsa de trabajo).

Para dar cumplimiento a lo expresado en este artículo, la empresa comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores del centro de Trabajo cualquier vacante que se produjera.

2. Procedimiento para cubrir vacantes.

De acuerdo con el apartado que precede, las vacantes creadas serán cubiertas a través de la bolsa de trabajo que en los artículos siguientes se regula. En los supuestos que la bolsa se encontrara desierta, la empresa asignará al trabajador que considere oportuno previa comunicación a la RLT del centro de trabajo, salvo que regulaciones específicas que a continuación se recogen establezcan procedimientos distintos.

De este procedimiento, se exceptúan aquellas categorías o puestos que dentro del grupo profesional I (Personal superior y técnico) requieran una formación específica significativa, en cuyo caso, la empresa podrá realizar una designación directa o bien convocar un concurso oposición entre los empleados, pudiendo conllevar la superación de pruebas de aptitud y/o la asistencia a una formación específica. En el supuesto de convocarse un concurso oposición, la RLT participará en todo el proceso, elaboración de las pruebas a someter a los aspirantes, temarios a impartir en relación a la categoría a desempeñar, etc. y velará por el acceso en igualdad de condiciones de todos los trabajadores interesados, limpieza del proceso, de los exámenes y sus resultados, etc.

Adjudicada la vacante, en los casos de trabajos que requieran cambio de categoría, el trabajador será sometido a un nuevo período de prueba de dos meses de duración en su nuevo puesto de trabajo, a excepción de aquellas categorías reseñadas en el Grupo Profesional I (personal Superior o Técnico) que será de seis meses. Una vez transcurrido dicho plazo, y el trabajo desarrollado haya sido satisfactorio, adquirirá de forma automática la nueva categoría, de no ser así volverá a su puesto anterior sin perjuicio que en dicho periodo el afectado sea retribuido por la categoría donde se realizó el periodo de prueba. En estos casos, la vacante será ofertada al siguiente trabajador en bolsa o del concurso-oposición convocado.

No obstante, con el objetivo de paliar los costes derivados del proceso formativo específico que cualquier ascenso de categoría conlleva en la empresa, siempre que las retribuciones de la nueva categoría o puesto fueran superiores a las que el trabajador percibiera, sus primeros 7 días se retribuirán conforme a la categoría o puesto de procedencia. En el caso de categorías comprendidas en el Grupo Profesional I será 30 días.

El personal que transcurrido el periodo de prueba, renuncie a su puesto, la empresa, en caso de existencia de vacantes, ocupará al trabajador en su antigua categoría. En el supuesto de no haber vacantes en ese momento, y hasta que se produjera alguna, podrá ocupar de mutuo acuerdo al trabajador en aquellas vacantes que pudieran existir en otros puestos o departamentos, cuyas funciones el afectado pudiera desarrollar. La renuncia llevará inherente la pérdida de derechos y retribuciones de la categoría que ostentara en el momento de hacerse efectiva ésta, aplicándose a partir de ese momento las condiciones laborales y económicas del nuevo puesto.

No cabrá renuncia por parte del trabajador para los supuestos de cambio de puesto de trabajo que se den dentro de una misma categoría.

Artículo 24. *Bolsa para la promoción profesional y el empleo.*

1. La Bolsa:

Se corresponde con el instrumento que ambas partes se dotan y ponen en valor en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre todos los trabajadores de la empresa, así

como la eliminación de posibles agravios que pudieran darse. Por consiguiente, es el instrumento que regula la ocupación de cualquier vacante que por cualquier motivo se produjera en la empresa, a excepción de aquellas que según el artículo precedente se cubran por designación directa o mediante concurso-oposición.

La citada bolsa, será cogestionada de forma obligatoria por empresa y comité de centro. Inicialmente queda dividida en seis apartados, si bien, durante la vigencia del presente convenio las partes firmantes del mismo, podrán suprimir o crear los apartados que consideren oportunos:

- Traslados.
- Promoción de categoría.
- Cambio de unidad de negocio y/o departamento específico.
- Cambio de puesto de trabajo dentro de una misma unidad de negocio o departamento específico en que esta se divida.
- Nuevas contrataciones.
- Transformaciones de contrato parcial a tiempo completo.

De forma adicional y con carácter extraordinario, previa solicitud a la comisión paritaria del convenio colectivo por parte de la representación legal de los trabajadores o de la empresa en un centro de trabajo, ésta podrá autorizar hasta un máximo de dos nuevas modalidades de bolsa. Dicha solicitud deberá fundamentarse en la corrección de alguna situación significativa y particular que se encuentre desregulada provocando agravios entre trabajadores.

En caso de aprobación, previo trámite de audiencia y aportación de propuestas de las partes afectadas, corresponderá igualmente a la Comisión Paritaria la regulación de dicha bolsa, estableciendo a su vez la vigencia de la misma que en ningún momento podrá ser superior a la vigencia del propio convenio colectivo.

2. La inscripción en la bolsa:

Los trabajadores podrán inscribirse tras presentar la solicitud pertinente ante el comité de empresa o ante el responsable que la propia empresa designe a los efectos oportunos. Con independencia del cauce utilizado para la entrega de la solicitud, el trabajador no quedará inscrito en bolsa hasta que no se haya producido la recepción de la solicitud por las dos partes que cogestionan la bolsa, resultando que dicho acto será el que fije la fecha de inscripción.

Con independencia a posibles condicionantes o excepciones que en el texto del presente convenio puedan reseñarse, se establece con carácter general los requisitos que los trabajadores deberán reunir en el momento de la inscripción:

- a) Seis meses de antigüedad en la empresa.
- b) Seis meses en la categoría.
- c) No haber sido adjudicatario de una vacante solicitada por el mismo en un periodo de doce meses, incluyendo traslados, permutas, etc.
- d) No tener en los anteriores 6 meses una imposición de falta Grave o doce meses si fuese tipificada como Muy Grave. En los casos que existiera reclamación judicial, el afectado quedará suspendido en bolsa hasta que no exista sentencia firme al respecto. En el caso que dicha sentencia confirme la sanción será expulsado y en caso contrario el tiempo suspendido pasará a formar parte de su puntuación.

Quedan exceptuadas de realizar la inscripción en la bolsa y cumplir los requisitos generales «a, b y c», las siguientes situaciones:

- En la bolsa de empleo o nuevas contrataciones, a la totalidad de los afectados.
- En la bolsa de traslados, los afectados por los anteriores Pactos de Estabilidad y los que en el futuro fueran objeto de un traslado por decisión del empresario.

– En la bolsa de cambio de puesto y/o unidad de negocio, a los trabajadores que cesaron involuntariamente en su departamento o unidad, así como en un servicio fijo o estable.

– En la bolsa de transformaciones de contrato parcial, a la totalidad de los afectados.

3. Baremación de la Bolsa.

La baremación se llevará a cabo de la siguiente forma:

– El trabajador carecerá de puntuación durante los primeros 3 meses desde su inscripción efectiva en la bolsa, excepto las excepciones recogidas en el apartado que precede.

– Por cada mes de antigüedad en la bolsa se obtendrá un punto.

– Por cada mes de antigüedad en la empresa se obtendrá 0,75 puntos.

– Por formación interna realizada en los últimos 5 años, 4 puntos por acción formativa sin que se pueda computar más de 8 puntos en un mismo año natural.

– Por formación externa realizada en los últimos 5 años, siempre que ésta tenga relación directa con el puesto de trabajo a ocupar, sea al menos un 50% en modo presencial, se obtenga certificado de aprovechamiento y ésta sea impartida a través de las Organizaciones Patronales que perteneciera la empresa u Organizaciones Sindicales con representación en el centro de trabajo, 2 puntos por acción formativa sin que se pueda computar más de 4 puntos en un mismo año natural. Para que ésta sea puntuada el interesado deberá entregar certificado de aprovechamiento de la acción formativa.

– Por expediente limpio en los últimos doce meses a computar, 12 puntos.

– En caso de igualdad de puntuación accederá al puesto el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

• No se obtendrá puntuación por realizar las acciones formativas para renovar el CAP, ADR y los de manipulador de alimentos, si estos fueran obligatorios para desempeñar sus funciones en la empresa. Asimismo, tampoco puntuarán las acciones formativas realizadas en sustitución de sanciones impuestas y aquellas consideradas obligatorias para los trabajadores de nueva incorporación.

4. Regulación de carácter general:

La regulación que a continuación se establece, tiene el carácter supletorio de la que en cada apartado pudiera establecerse de forma específica y/o adicional. Por tanto, establecida dicha regulación específica prevalecerá sobre la que a continuación se reseña:

– El trabajador podrá estar inscrito en uno o más apartados en los que se divide la bolsa, pero en ningún momento podrá estar inscrito simultáneamente en más de un subapartado en los éstos se puedan dividir.

– El trabajador que rechace la vacante ofertada será expulsado de la bolsa durante seis meses.

– El trabajador que le sea concedida una excedencia quedará excluido de forma automática de la bolsa.

– El trabajador será expulsado de la bolsa durante seis meses en caso de imposición de falta grave o doce meses en casos de faltas muy graves. En los casos que existiera reclamación judicial, el afectado quedará suspendido en bolsa hasta que no exista sentencia firme al respecto. Si dicha sentencia confirmase la sanción impuesta por la empresa, el afectado será expulsado de la bolsa con fecha que se produjo la suspensión cautelar por el tiempo estipulado debiéndose volver a inscribirse en la bolsa. En el supuesto que la sentencia declare nula la sanción, el tiempo suspendido en el que el afectado estuvo suspendido pasará a formar parte de su puntuación total en bolsa.

– En el caso que un trabajador fuera objeto de expulsión de la bolsa, deberá proceder a inscribirse nuevamente en la bolsa.

– En aquellos supuestos, en los que en el momento de acceder al nuevo puesto o categoría, el afectado se encontrara en un periodo de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, vacaciones o permiso retribuido, etc. éste tendrá derecho a la reserva del puesto siempre que la incorporación efectiva se produjera en los tres meses siguientes, excepto en los casos de enfermedad común, cuya reserva se mantendrá durante quince días.

En cualquiera de los casos, las partes deberán asegurarse que el afectado acepta la vacante ofrecida.

– En los casos de periodos I.T. cuya previsión de incorporación efectiva al trabajo supere la establecida en el punto anterior, así como en los casos de permisos no retribuidos con suspensión de contrato, la vacante será cubierta por el siguiente trabajador y el afectado permanecerá en la bolsa sin perjuicio alguno.

– Ante cualquier asignación de vacantes, existirá un plazo de 7 días naturales desde que ésta se hace efectiva, para la reclamación interna de trabajadores que optasen al puesto y que observen posibles irregularidades. Presentada dicha reclamación, la asignación de la vacante quedará en suspenso hasta nueva resolución de las partes que regulan la bolsa en el centro de trabajo. En caso de desacuerdo de las partes reguladoras o que éstas así lo decidieran el proceso se elevaría a la Comisión Paritaria del Convenio.

– De no mediar reclamación o en los casos de resolución definitiva de las partes reguladoras de la bolsa, el afectado consolidará el puesto de trabajo y/o categoría.

– El trabajador que haya accedido a cubrir la vacante llevará aparejado las condiciones salariales y laborales del nuevo puesto de trabajo, de acuerdo a su antigüedad en la empresa.

– Cuando la vacante se refiera a puestos de trabajo o funciones adscritos al grupo profesional I y II, (Personal Superior y Técnico, y Personal Administrativo), será requisito adicional contar con la evaluación de idoneidad del responsable del departamento de destino.

– Con carácter de exclusividad, se establece que será la Comisión Paritaria el único órgano facultado para regular cualquier situación no contemplada, quedando sin efecto regulaciones unilaterales, acuerdos de parte al margen de lo reseñado en el convenio o en dicha comisión, etc.

5. Publicación de la Bolsa:

Para facilitar el conocimiento y seguimiento de los trabajadores, la citada bolsa, que deberá de estar firmada y sellada por las partes que la cogestionan (empresa-comité de empresa), se publicará permanentemente en los tablones de anuncios de la empresa en cada centro de trabajo.

Cada dos meses se llevará a cabo una actualización de la misma, con independencia, que en el momento que se produzca una vacante, la adjudicación se realizará con la puntuación resultante a ese mismo día. La exposición en los tablones de anuncios de la bolsa, una vez procedido a su actualización, se realizará el primer lunes laboral de cada mes par.

Existirá un plazo de 7 días naturales para su impugnación por el trabajador que se sienta perjudicado. Las partes revisarán la reclamación presentada, en el plazo máximo de tres días hábiles resolverán en consecuencia y volverá a ser expuesta.

6. Regulación de situaciones especiales con respecto al personal adscrito al grupo profesional IV (personal de movimiento).

a) Asignación de servicios estables de duración determinada:

Se entiende por servicios estables de duración determinada, aquellos que con independencia de la causa que los motiva (vehículos de campaña, sustitución de un trabajador asignado que se encuentre en I.T., o maternidad, o permiso, etc.) realizan un servicio estable o similar cuya previsión de continuidad supere los 30 días.

En tales supuestos, la vacante temporal creada será ofrecida de acuerdo al orden de bolsa, si bien, dicha asignación temporal no conllevará la pérdida del puesto que ocupara el trabajador para una asignación de carácter definitivo.

b) Amortización o de puestos o pérdida de asignación dentro de una misma categoría:

Cuando se produzca un decrecimiento en el número de trabajadores de una misma categoría de una unidad de negocio en concreto, que provoque la amortización de puestos de trabajo en la propia unidad, se hará aplicando el criterio de voluntariedad entre la totalidad de trabajadores de ésta. En el caso de existir más voluntarios que puestos a reducir tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad en la unidad. En el caso contrario, es decir, menos voluntarios que puestos a reducir, se aplicará el criterio de menor antigüedad en la propia unidad.

En los supuestos de decrecimientos que pudieran surgir en alguno de los grupos o departamentos en que se pueda dividir una unidad, el criterio de antigüedad se aplicará con respecto al grupo afectado y no a la antigüedad en la totalidad de la unidad.

Igualmente se actuará, en los decrecimientos que afecten a un servicio en concreto, aplicando el criterio de antigüedad con respecto al servicio afectado.

c) Reposición del decrecimiento efectuado:

Cuando se trate de reposiciones de puestos en unidades distintas o departamentos diferenciados de una misma unidad, el trabajador afectado por el decrecimiento, tendrá un derecho preferente durante los 180 días siguientes naturales a contar desde que se llevó a efecto el decrecimiento.

En los casos que existas más de un candidato a ocupar el puesto, tendrá preferencia el trabajador que acumulara más antigüedad en el departamento o unidad en cuestión.

En caso de reposiciones que afecten a un servicio en concreto, el derecho preferente se mantendrá durante 90 días.

Artículo 25. Régimen específico para la bolsa de cambio de puesto de trabajo dentro de una misma categoría y dentro del grupo profesional III (personal de movimiento).

1. Divisiones de la bolsa.

Dada la diversidad de puestos de la misma categoría, y en particular el personal de movimiento, hace que esta bolsa adquiera un dinamismo considerable y con ello una mayor relevancia para los trabajadores. Por ello, las partes estimen conveniente establecer una regulación específica, así como dividir en diferentes apartados según los puestos de trabajo que adquieren sustantividad propia.

Dentro de esta bolsa el trabajador, una vez que cumpla los requisitos que con carácter general se establecen en el artículo precedente, podrá estar inscrito en solo uno de los siguientes apartados:

- Asignación a un servicio fijo o estable cuyo régimen de trabajo sea de 4 días a la semana (tres conductores).
- Asignación a servicio fijo o estable diferente del anterior punto.
- Cubre vacaciones.
- Corre turnos.

En el caso que se detecte la necesidad de establecer una nueva modalidad, al entender la existencia de nuevos puestos con sustantividad propia en una misma categoría, el centro de trabajo interesado, solicitará la creación a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, y ésta, tras su análisis emitirá la resolución pertinente. Por tanto, no tendrá validez la creación de nuevos apartados a los aquí reseñados o autorizados por la citada comisión.

2. Actuación en caso de no haber trabajadores optando a un puesto dentro de una misma unidad de negocio o departamento.

Una vez que esta bolsa quedara desierta en alguno de los apartados establecidos, y sin que el trabajador afectado pierda su puesto en bolsa, los puestos de trabajo vacantes serán asignados por orden de antigüedad en la categoría y de acuerdo a la habitual prelación establecida en la empresa. Es decir, los de mayor antigüedad serían asignados a servicios estables, los siguientes a cubrir vacaciones, los siguientes a cubrir turnos, y en último grupo se situarían el resto de trabajadores, es decir, aquellos que se dedican a compensaciones de horas extras, bajas, permisos retribuidos, etc.

Artículo 26. *Régimen bolsa para el empleo y/o la contratación temporal.*

1. Creación de la bolsa e ingreso.

La creación de esta bolsa, responde a la intención manifiesta de las partes para propiciar la continuidad en el tiempo de aquellos trabajadores que acceden a la empresa a través de contrataciones temporales como consecuencia de la atención de situaciones imprevistas y coyunturales de la producción, así como de las obligaciones contraídas dentro del propio convenio colectivo.

La inclusión de una persona en esta bolsa, crea un derecho preferente ante cualquier contratación externa en su misma categoría que en la empresa se produjera. Es por ello, que la empresa se obliga a realizar las nuevas contrataciones que se pudieran dar de acuerdo a lo estipulado en este artículo.

2. Regulación específica

a) Previa solicitud del afectado que deberá producirse en el momento del cese en la empresa, ingresarán en la bolsa las personas que habiéndole realizado la empresa dos o más contratos alcancen un mínimo de 120 días, consecutivos o alternos, en los dos últimos dos años.

b) Igualmente ingresarán aquellas personas que en un solo contrato superasen los 180 días, si bien, su inclusión necesitará del V.º B.º de la comisión paritaria de seguimiento de la bolsa.

c) A los mismos efectos, las jornadas realizadas a tiempo parcial computarán como jornadas completas.

d) Los periodos vacacionales que hayan sido cotizados tras el cese en la empresa, es decir, no hayan sido disfrutados dentro del contrato, serán objeto de cómputo.

e) Para computar la totalidad de los días trabajados en la empresa, el afectado deberá entregar una vida laboral a quienes gestionen la bolsa en cada centro de trabajo.

f) Cuando se produjera una nueva contratación, ésta será ofertada a la persona inscrita en la bolsa que en esa categoría cuente con la relación laboral más longeva y continuada en la empresa, siempre que en el momento de la incorporación efectiva no tuviera contrato en vigor con ésta. En caso de rechazo, la nueva contratación se ofertará a la siguiente persona de la bolsa.

g) En caso de empate, prevalecerá el trabajador que acumule mayor número de días trabajados en la empresa.

h) La renuncia por parte de la persona provocará la expulsión automática de la citada bolsa y con ello de los derechos adquiridos. En todo caso se admitirán aquellas renunciaciones motivadas en ofertas laborales con duración inferior al mes, encontrarse en situación de Incapacidad Laboral Temporal, hospitalizado, maternidad o paternidad y situaciones que las partes firmantes consideren similares.

i) No procederá la inscripción en la bolsa, cuando al afectado hubiera sido objeto de un despido o de la imposición de sanción de empleo y sueldo. En cualquier caso, no serán objeto de cómputo las faltas que hubieran prescrito, aquellas sanciones que no tengan la consideración de firme y los casos de despidos basados en causas objetivas.

j) En el caso de producirse una vacante de contrato de interinidad de duración superior a seis meses, un contrato de relevo o un contrato indefinido, la empresa se obliga

a ofrecerla al trabajador que en ese momento acumule mayor número de días trabajados en la categoría, con independencia que tuviese contrato en vigor, a excepción que dicho contrato tuviera una duración superior a la ofertada.

k) En caso de quedar desierta la oferta realizada, el puesto será ofertado con el mismo criterio a la categoría más similar en que existan trabajadores inscritos, siempre que estos tuvieran las titulaciones y competencias necesarias para ocupar el puesto.

l) Dando cumplimiento a la regulación establecida, los trabajadores permanecerán inscritos en la citada bolsa por un periodo máximo de tres años a contar desde la finalización de su última relación laboral con la empresa.

Artículo 27. *Permutas de puesto de trabajo.*

Los trabajadores tendrán derecho a permutar su puesto de trabajo con otro compañero de acuerdo a:

1. Requisitos:

- a) Antigüedad mínima en la empresa de dos años.
- b) No haber sido objeto de una permuta o traslado voluntario en los últimos dos años.
- c) No estar alguno de los afectados en situación de acceder a algún tipo de jubilación, aun si ésta fuese de tipo opcional para el trabajador.
- d) Tener ambos trabajadores la misma categoría, la misma modalidad contractual y presentar la solicitud por escrito de forma simultánea.
- e) No tener imposición firme de faltas graves o muy graves en la empresa durante los últimos doce meses.
- f) Cuando se trate de permutas dentro de una misma unidad o departamento, los trabajadores deberán tener un puesto de igual naturaleza y/o características laborales, es decir, deben pertenecer al mismo grupo de trabajadores en que se divide el departamento, de forma que al realizar dicha permuta no se vulnere los derechos de promoción profesional que los trabajadores adscritos a la bolsa de trabajo tienen con respecto a las vacantes que se creen dentro de propia unidad.

2. Concesión:

a) Cuando se trate de personal encuadrado en el Grupo Profesional I (personal superior y técnico) y II (personal administrativo), la concesión estará sujeta a la decisión empresarial que deberá de ser motivada y razonada, al entenderse que se trata de personal de confianza y/o personal con tareas y formación específica en relación al puesto a desarrollar. En cualquier caso, se dará traslado a la comisión de igualdad de la solicitud, y ésta velará por la corrección del proceso.

b) Cuando se trate de personal encuadrado en el grupo III y IV, (personal de movimiento y personal de servicios auxiliares), la concesión de la permuta solo estará sujeta a cumplir los requisitos establecidos en los supuestos de:

- Permutas entre centros de trabajo.
- Permutas entre diferentes departamentos y/o unidades.

En el supuesto de permutas dentro de un mismo departamento o unidad, la concesión necesitará a su vez la aprobación conjunta por parte de la empresa y la RLT, que se dará en caso que la permuta no ocasione un perjuicio considerable directo o indirecto a otros empleados, cliente, etc.

3. Condicionantes:

- a) La permuta conlleva la aplicación de las condiciones salariales y laborales del puesto de destino, de acuerdo siempre con la antigüedad en la empresa de los afectados.
- b) La permuta por sí sola, no conllevará permiso adicional alguno para realizar posibles desplazamientos traslados, etc.

4. Ejecución:

Tras la solicitud por escrito de la permuta y hasta hacerse efectiva la permuta, no podrá transcurrir más de 30 días.

Concedida la permuta, con al menos siete días de antelación, la empresa deberá comunicar a los afectados el momento en que se producirá la incorporación a sus nuevos puestos.

En los casos que la permuta conlleve traslados de centro de trabajo, se garantiza al afectado un descanso de al menos 48 horas entre la última jornada en el puesto que deja y la primera en el puesto que ocupará, sin que ello conlleve necesariamente la reducción de la jornada semanal.

En los supuestos de solicitudes de permutas que fueran denegadas, la empresa trasladará por escrito la resolución y motivos en los que basa la decisión tomada.

Artículo 28. *Estabilidad en el empleo.*

Con el objetivo de propiciar un escenario adecuado para el desarrollo profesional y personal de todos los que conforman la empresa, las partes entienden necesario alcanzar acuerdos en materia de estabilidad laboral. En este sentido, los acuerdos alcanzados y que son de obligada observancia para la empresa, se dividen en dos grupos:

1. Estabilidad laboral con carácter general.

a) En el caso, que en un futuro los servicios que la empresa presta a sus clientes aminorasen, los puestos de trabajo del personal de plantilla de la empresa prevalecerán sobre cualquier autónomo contratado, empresa subcontratada, ETT'S, etc.

b) Asimismo, la empresa se compromete y obliga a no reducir personal de plantilla fijo para realizar subcontrataciones con autónomos, otras empresas del sector, empresas de trabajo temporal, etc.

c) En cuanto al mantenimiento de plantilla fija, los trabajadores tendrán derecho a permanecer en el puesto de trabajo, de manera prioritaria con respecto a la contratación eventual o temporal en la empresa.

d) Dado que las empresas afectadas por este convenio podrán realizar contrataciones de personal de cualquier categoría a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) por motivos de acumulación de tareas, excesos de pedidos, trabajos esporádicos, circunstancias de mercado, etc. con la finalidad de contribuir a la estabilidad laboral de estos trabajadores, ambas partes acuerdan que si las circunstancias que originaron las citadas contrataciones persisten a lo largo de un periodo superior a 30 días consecutivos o 120 días en periodos alternos en el plazo de un año, la empresa se obliga a pasar dichos contratos como contratación directa de la Empresa (contratos de nueva incorporación). Los plazos anteriormente reseñados podrán ampliarse en un 50% en el caso del personal del grupo I (personal Superior o Técnico) y grupo II (personal Administrativo).

En cualquier caso, previa solicitud del Comité Intercentros o la Representación Legal del centro de Trabajo afectado, la empresa en un plazo no superior a siete días se obliga a entregar una copia del convenio de colaboración vigente con la E.T.T., así como de las facturas abonadas por los servicios prestados, etc. Todo ello, con independencia de que en el momento de la incorporación efectiva a las tareas encomendadas la empresa informe por los cauces y medios habituales a la RLT de los trabajos a realizar, número de trabajadores, previsión de duración.

2. Estabilidad laboral de la plantilla con respecto a las diferentes modalidades de contratación.

a) La empresa se obliga a mantener la contratación indefinida en al menos el 90% del total de la plantilla de cada una de las empresas afectadas por este convenio. En cualquier caso, la contratación temporal bajo la modalidad o modalidades que se diera, no podrá superar el 33% en un centro de trabajo específico.

Con motivo del previsible aumento de la carga de trabajo que pudiera darse en las campañas de verano y navidad, que conllevaría lógicamente un aumento significativo de la contratación para esos periodos, los porcentajes anteriormente reseñados podrán aumentarse, en el caso de la temporalidad y disminuirse en el caso de los indefinidos, en un 10% adicional.

b) Los trabajadores con contrato temporal en vigor en cualquier modalidad y/o aquellas personas inscritas en la bolsa para el empleo, tendrán preferencia para su transformación/contratación como indefinidos ante cualquier vacante que se produjera en su categoría. A este respecto, el orden concreto de prevalencia será el establecido para las nuevas contrataciones temporales, a excepción obvia del condicionante requerido de no tener contrato en vigor en el momento de la transformación/contratación.

c) Aun tratándose de contratación temporal y con ello sujeto al porcentaje general máximo establecido en el punto «a», en los casos de contratación en la modalidad de prácticas y/o contratos para la formación y aprendizaje para el empleo, específicos ésta no podrá superar en ningún momento el 2% del total de trabajadores en la empresa.

d) Con respecto a la estabilidad laboral de la contratación a tiempo parcial se establece, que ésta no podrá superar el 5% de la plantilla total de la empresa. A efectos aclaratorios, se exceptúa del porcentaje reseñado todos aquellos casos de trabajadores que voluntariamente acceden a una jornada a tiempo parcial y/o aquellos que acceden a jubilaciones parciales.

En cuanto a la ampliación a jornada completa, transformaciones de contrato, etc. se estará a lo dispuesto en el artículo 20 «Régimen de contratos celebrados a tiempo parcial».

e) En función de situaciones no previstas y por lo tanto sobrevenidas, siempre que en su seno se alcanzara un acuerdo, la comisión paritaria estará facultada para modificar lo establecido en este artículo.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Artículo 29. Movilidad Geográfica. Traslados y Desplazamientos.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo, en el Acuerdo General de Transportes de Mercancía por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente actual o futura en la materia, la empresa podrá acordar la movilidad geográfica de sus trabajadores. Dicha movilidad podrá tener carácter individual o colectivo y deberá atender a lo dispuesto a continuación:

1. Traslados:

Dependiendo del origen de la decisión, los traslados se diferenciarán entre:

1.1 Traslados por decisión empresarial.

La empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores que exija a su vez cambio de residencia, con los requisitos legalmente establecidos y en las condiciones que a continuación se establecen.

Las necesidades de personal a este respecto serán atendidas, en primer lugar, con quienes reuniendo las condiciones de idoneidad en la categoría afectada, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año, los trabajadores con hijos y/o cónyuge con minusvalías de grado 4 o 5, o que éstos padecieran enfermedades graves reconocidas como tales por la Seguridad Social siempre que los mismos convivan en su domicilio y el trabajador afectado tenga al menos una antigüedad de 5 años en la empresa, los trabajadores mayores de 55 años siempre que tengan una

antigüedad de al menos 15 años en la empresa, los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa.

A efectos aclaratorios del criterio reseñado, a los trabajadores afectados por el traslado pero que provienen de otros grupos profesionales, en aras de evitar posibles agravios a futuro, solo se les computará el tiempo de permanencia en la categoría afectada, salvo que superasen los 3 años en la misma, en cuyo caso computaría la antigüedad total en la empresa.

Cuando de acuerdo con la normativa vigente el traslado sea considerado como colectivo, el preceptivo periodo de consulta determinará en caso de acuerdo el número de trabajadores afectados, las condiciones y/o compensaciones, indemnizaciones, etc. que dichos traslados llevarían aparejados. En defecto de pacto, se estará a lo que la propia legislación determine.

Cuando se trate de traslados considerados como no colectivos según la normativa vigente actual, dependiendo de las distancias entre los centros de trabajo de origen y de destino, las partes acuerdan las siguientes condiciones y/o compensaciones:

– La empresa abonará los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan. Igualmente la empresa transportará su mobiliario y enseres, o bien, a elección de éste abonará los gastos que tal transporte origine. Ambos gastos serán abonados en la nómina del mes en que se realizaron y justificaron ante la empresa.

– En concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, la empresa abonará al trabajador afectado, con carácter previo al traslado efectivo, la cantidad equivalente a cuatro mensualidades habituales.

Para los afectados por traslados cuya distancia entre el centro de origen y el centro de destino superase los 150 kilómetros, tras los primeros dieciocho meses de haberse llevado a efecto el traslado y siempre que no se hubiera producido un despido disciplinario con resolución firme, dicha compensación para quienes llevaran más de cuatro años en la empresa en el momento de hacerse efectivo el traslado será incrementada, con una nueva indemnización a razón de 15 días por año de servicio en la empresa a partir del cuarto, es decir, quedarán exceptuados del cómputo de días a abonar los cuatro primeros años de servicio en la empresa.

A efectos de cálculo de esta compensación, se entenderá como mensualidad el total de la base de cotización del mes anterior al traslado, incrementada con la cantidad que anualmente se percibe en concepto de bolsa de vacaciones y descontando lo percibido por conceptos complementarios al salario habitual, como pueden ser horas extras, horas presenciales, ayudas escolares, ayudas a minusvalía, etc. En el caso, que el trabajador afectado tuviera un periodo de I.T. en el mes objeto de cálculo, la referencia pasaría a ser el mes anterior donde no se haya producido un periodo de I.T.

– Los traslados deberán realizarse u ofertarse sobre la totalidad de centros de trabajo donde existan vacantes en ese momento, y el trabajador afectado tendrá derecho a elegir el centro de destino final de entre todas las plazas vacantes. A efectos aclaratorios se entenderá por vacante aquel puesto de trabajo en su misma categoría y/o funciones que estando cubierto por un trabajador temporal o no, tenga previsión de continuidad de forma indefinida.

En el caso, que dos trabajadores optasen por la misma plaza se actuará conforme al uso y costumbre, es decir, la preferencia la tendrá el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

– El traslado definitivo del trabajador conllevará la aplicación de las condiciones laborales y económicas conforme a su antigüedad en la empresa, que estuvieran establecidas en el centro de trabajo y unidad de negocio de destino.

– En el supuesto que el trabajador afectado no acepte el traslado propuesto, podrá rescindir su contrato, obligándose la empresa a indemnizarlo a razón de 33 días por año trabajado en la empresa anterior a 11 de febrero de 2012 y con 27 días por año trabajado a partir de la citada fecha, todo ello sin límite de mensualidades. En los supuestos que la indemnización resultante fuera inferior a la cantidad compensatoria por traslado, la empresa se obliga a abonar esta última.

Dicha indemnización podrá ser requerida por el trabajador en el momento del traslado, o bien, con el objeto de ofrecer un periodo de adaptación al nuevo centro y que el trabajador pueda tomar una decisión final con más elementos de valoración, durante al menos un periodo de tres meses desde que el traslado se hizo efectivo, la empresa garantiza la posibilidad de rescindir el contrato y con ello la indemnización resultante que será abonada a requerimiento del trabajador, en un plazo no superior a 8 días naturales. En este caso, la indemnización total que el trabajador haya percibido por el concepto traslado será descontada de la indemnización que el trabajador le correspondiese por la extinción de su contrato.

– En el caso que los trabajadores a trasladar comuniquen su decisión de optar por una excedencia voluntaria, la empresa se obliga a su concesión. Una vez finalizada ésta si continúa o persiste la situación que motiva el traslado, éste se hará efectivo.

1.2 Traslados de carácter voluntario o a interés de ambas partes.

Los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho al traslado a un centro de trabajo distinto donde existan vacantes en su categoría, al igual que si se tratara por decisión de la empresa. Dicho traslado no llevará compensación económica alguna, deberá ser solicitado con al menos un mes de antelación y se hará efectivo a los 30 días de su solicitud, si existiera vacantes en el momento de la misma. En caso de no existir vacantes el traslado se haría efectivo en el momento de que la hubiera.

Este derecho, podrá ser ejercido nuevamente por el trabajador siempre que hayan transcurrido al menos cuatro años del anterior.

Asimismo, el trabajador trasladado llevara aparejado la aplicación automática de las condiciones salariales y laborales existentes en el centro de trabajo de destino, de acuerdo con su antigüedad en la empresa.

Para los casos de traslados que sean de común acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación será la que las partes convengan en su momento.

A efectos aclaratorios, el hecho que se produce cuando en un momento determinado de la relación laboral, por interés y/o beneficio de las partes, empresa y trabajadores afectados, se establece una ubicación logística puntual de uno o varios vehículos en una localidad distinta a la del centro de trabajo y con ello el inicio y final de jornada en dicha localidad, no conllevará que el afectado o afectados adquieran derecho alguno, ni siquiera en el caso de producirse el cese definitivo del beneficio planteado.

1.3 Traslados con derecho preferente sobre el resto de trabajadores.

Considerados también como traslados voluntarios, pero con un derecho preferencial sobre el resto, los trabajadores víctimas de violencia de género o terrorismo y los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, con la misma categoría o funciones a desarrollar, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Dicho traslado conllevará la aplicación de las condiciones salariales y laborales existentes en el centro de trabajo objeto del traslado, salvo que éstas sean inferiores a las que el trabajador afectado viniera percibiendo.

El traslado tendrá una duración inicial de al menos seis meses, si bien, llegada la finalización del periodo inicial solicitado, el trabajador afectado podrá prorrogar por una sola vez hasta un máximo de 18 meses entre ambos periodos (inicial y una prórroga). Durante todo el periodo reseñado la empresa se obliga a reservar el puesto de trabajo en el centro de origen así como a mantener en su caso las condiciones salariales y laborales en caso que fuesen superiores, si bien, una vez rebasado dicho periodo decaerá la mencionada obligación de reserva del puesto y mantenimiento de condiciones salariales.

Llegada la finalización del periodo de traslado, inicial y/o prórroga el trabajador afectado tendrá que optar entre su anterior puesto o el nuevo.

En segundo lugar, los trabajadores afectados por traslados referenciados en el apartado 1.1 del presente artículo tanto lo hubieran sido en los años precedentes como lo fuesen durante la vigencia del presente convenio, tendrán un derecho preferente no limitado en el tiempo sobre cualquier vacante que se cree en su categoría y centro de trabajo de origen. Llegado el caso, siguiendo un riguroso orden establecido en la bolsa que para tal efecto existe, la empresa le comunicará la existencia de la vacante y el trabajador aceptará o desistirá del regreso.

En el supuesto de aceptación de la vacante, el trabajador no llevará aparejado ningún tipo de compensación siéndole de aplicación las condiciones laborales y económicas en el centro de trabajo de acuerdo a su antigüedad en la empresa. Para estos casos, ateniéndose a imprevistos futuros que pudieran surgir e hicieran fracasar la previsión de continuidad que se había realizado sobre la vacante, en compensación del derecho ilimitado en el tiempo, la empresa se reserva el derecho durante los primeros 18 meses de retrotraer su decisión, siempre que ésta esté basada única y exclusivamente en una pérdida significativa de carga de trabajo en dicho centro, debiendo comunicar el hecho con 30 días de antelación a su ejecución y sin que por este motivo el trabajador vuelva a ser indemnizado por considerarse dicha situación un nuevo traslado.

En el supuesto que el trabajador afectado no acepte la vacante ofertada, quedará automáticamente excluido de la citada bolsa perdiendo el derecho recogido en este apartado. Por su parte, la empresa queda obligada a seguir ofertando la vacante mientras queden trabajadores ostentando el derecho.

La citada bolsa de traslado será gestionada conjuntamente por la empresa y el comité intercentros, y se regirá conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio «bolsa para la promoción profesional y el empleo», con la salvedad derivada de la situación extraordinaria de la que se trata, motivo por el que las partes acuerdan que la puntuación final para determinar la prevalencia entre trabajadores vendrá determinada solo y exclusivamente por aquella que provenga de la antigüedad en bolsa y la antigüedad en la empresa.

2. Desplazamientos.

Dependiendo de si el desplazamiento exige cambio de residencia temporal o no, se distinguirá entre los siguientes supuestos:

2.1 Desplazamientos que conlleven cambio de residencia.

Se entiende por desplazamiento todo traslado que sea de carácter temporal y sea como consecuencia de las necesidades del servicio. A continuación se enumeran las condiciones que con carácter general que llevarán aparejados:

– Los trabajos a realizar serán de acuerdo a la categoría y/o funciones que el trabajador desarrolle.

– Los puestos a cubrir, serán cubiertos por personal voluntario de la categoría y/o funciones solicitadas. En el caso que no se obtenga el número de voluntarios necesario, la empresa comunicará el desplazamiento temporal de acuerdo al orden de preferencia que se establece para los casos de traslados.

– Para dar cumplimiento al punto anterior de la forma más equitativa posible, y que la afectación no genere posible agravios entre trabajadores evitando cualquier atisbo de discriminación, se establece un sistema de rotación por categoría en cada centro de trabajo. En este sentido, ambas partes acuerdan, mantener vigente la rotación que en años precedentes a este convenio se ha realizado, por lo que en caso necesario de nuevos desplazamientos, continuará desde el lugar que finalizara en su momento.

– La empresa deberá comunicar por escrito el desplazamiento al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de siete días naturales a su ejecución. Entre la última jornada de trabajo efectiva en su centro de origen y la primera en el centro de destino deberá de mediar un descanso mínimo de 72 horas.

– De igual forma y condiciones, se actuará en los casos de finalización o suspensión temporal del desplazamiento.

– La empresa proporcionará el alojamiento del trabajador o trabajadores afectados, bien sea en hoteles o bien en régimen de pisos por alquiler. En el caso que la empresa optase por la segunda opción, ésta asumiría la totalidad de los gastos cotidianos que el propio uso racionalizado de la vivienda genera, es decir, climatización, luz y agua, etc., así como el gasto ocasionado por la necesidad de limpieza corriente del interior de la vivienda. La ocupación máxima de estas viviendas será de cuatro personas por cada una de ellas, debiendo contar con una habitación individual por cada ocupante de la misma.

Los desplazamientos, en función de la consideración que la legislación vigente le otorgue en su momento, podrán ser de carácter colectivo o individual. Consecuentemente, los desplazamientos llevarán aparejados una serie de medidas tanto de regulación, compensación de gastos, compensación de posibles perjuicios en conciliación de la vida familiar, etc.

Dichas medidas, en los supuestos de los desplazamientos que tengan la consideración de colectivos, serán establecidas en los preceptivos periodos de consultas mediante acuerdo si lo hubiera, y en su defecto se estará a lo que la legislación vigente en cada momento determine a este respecto. Para aquellos desplazamientos que sean considerados como individuales, se establecen las siguientes medidas:

– El tiempo en que el trabajador se encuentre desplazado no podrá ser superior a 6 meses en el periodo de tres años.

– A los tres meses consecutivos de desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen, para pasar en el mismo, cuatro días laborables que se le computarán como trabajados.

– La empresa asumirá el desplazamiento y el coste que suponga al trabajador el viaje inicial de ida, el definitivo de retorno y el viaje establecido en el punto anterior en los mismos términos, así como el tiempo invertido en los mismos –en lo que coincida con su jornada de trabajo– serán por cuenta de la empresa.

– En el caso que dicho viaje se realizara con vehículo particular, el trabajador percibirá la cantidad estipulada en el convenio para estos casos.

– La empresa se obliga, durante el periodo que el trabajador se encuentre desplazado, a facilitar un sistema de trabajo por el cual se le posibilite al afectado en cada periodo mensual, el regreso a su domicilio habitual para que pueda efectuar un descanso en el mismo de al menos 72 horas consecutivas.

– Como compensación a unos posibles mayores gastos de manutención ocasionados al trabajador, y complementariamente a la dieta de plaza que el trabajador afectado tuviera establecida, las partes acuerdan que la empresa abone por adelantado, ya sea por semanas, quincenas o mensual la cantidad de 600 €/ mes. En el caso de tratarse de periodos inferiores al mes, el trabajador percibirá la parte proporcional de las jornadas laborales realizadas y las jornadas reales que podía haber realizado en el mes de acuerdo al cuadrante de trabajo utilizado.

– El trabajador afectado será retribuido conforme a las condiciones económicas del centro de trabajo y/o unidad de negocio al que pertenezca.

– Cualquier mejora a introducir por la empresa durante la vigencia del convenio en esta materia, deberá ser acordada previamente con el Comité Intercentros y en cualquier caso aplicada al resto de trabajadores afectados evitando agravios comparativos.

2.2 Desplazamientos sin cambio de residencia habitual:

Ateniéndonos a la realidad productiva de la empresa y a los servicios que ésta presta a sus clientes, con el objetivo de hacer frente a necesidades perentorias o de sobrecarga de trabajo, en ocasiones esporádicas se dan este tipo de desplazamientos, motivo por el cual los trabajadores siguiendo instrucciones de la empresa, tienen que acudir a centros de trabajo o lugares de parada y/o estacionamiento permanente de vehículos de la empresa, distintos de donde habitualmente desarrolla su jornada de trabajo.

En estos supuestos, siempre que se genere un perjuicio al trabajador, la empresa se obliga a proporcionar el medio de locomoción para asistir al trabajo, desde su centro de trabajo o lugares de parada o estacionamiento permanente y hasta el lugar donde se le ha encomendado el inicio del servicio. Además, la empresa le compensará el mayor tiempo invertido en los desplazamientos que se produzcan, que será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

En el caso, que los desplazamientos se hagan voluntariamente con el vehículo del trabajador, la empresa abonará el kilómetro recorrido a 0,19 €.

A efectos aclaratorios, no se considerará perjuicio para el afectado, si el lugar donde se le encomienda el inicio de la jornada se encuentra más cercano a su domicilio habitual, es decir, que la distancia a recorrer sea inferior a la distancia que recorre habitualmente.

Asimismo, se entenderá que un desplazamiento puede no conllevar un cambio de residencia, siempre que la distancia a recorrer entre los centros de trabajo o lugares de parada y/o estacionamiento permanente de vehículos de la empresa que ésta tiene establecidos en el territorio nacional no supere los 100 kilómetros de distancia, o bien, aquellos que con distancias kilométricas inferiores el tiempo en realizar dicho desplazamiento supera el 25% de la jornada de trabajo.

Cuando alguno de los desplazamientos aquí reseñados tengan una previsión de permanencia en el tiempo (más de un mes) o adquieran el carácter colectivo, Empresa y Comité Intercentros se obligan a alcanzar un acuerdo de compensación, que por un lado haga viable la prestación del servicio al cliente y por otro el trabajador no tenga que soportar el mayor coste que dicha situación le suponga.

Artículo 30. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Al igual que con la movilidad geográfica, con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar la modificación de las condiciones de trabajo de sus empleados. Dichas modificaciones podrán ser individuales o colectivas.

Cuando de acuerdo con la normativa vigente las modificaciones sean consideradas de carácter colectivo, el preceptivo periodo de consulta determinará en caso de acuerdo el número de trabajadores afectados, las condiciones y/o compensaciones, indemnizaciones, etc. que dichos modificaciones llevarían aparejadas. En defecto de pacto, se estará a lo que la propia legislación determine.

Cuando se trate de modificaciones sustanciales de carácter individual, atenderán a los siguientes criterios:

– Ante las modificaciones que se pudieran dar en cada centro de trabajo o unidad de negocio y departamento, se deberá atender a lo dispuesto en los artículos 24 y 25 «Bolsa para la promoción profesional y el empleo y Régimen específico de la bolsa para el cambio de puesto de trabajo dentro de una misma categoría», respectivamente.

– Si aun así no se hubieran cubierto las necesidades de personal, la empresa se obliga a seguir el criterio de prevalencia establecido para los desplazamientos, incluido el mantenimiento del sistema actual de rotación y la continuación de éste en el punto donde se encuentre en cada momento.

– Las modificaciones sustanciales que se puedan plantear, salvo aquellas que se dieran con carácter voluntario o a interés de ambas partes, no podrán conllevar merma salarial alguna durante los primeros 9 meses, a partir de los cuales y durante los 3 meses siguientes la empresa procederá de forma proporcional a ajustar las retribuciones al nuevo puesto que se ocupa. A los efectos oportunos, se considerará que existe merma salarial en el momento que, considerándose la retribución anual a percibir por el trabajador resultase inferior a la que el afectado percibiera en su puesto de trabajo actual. Igualmente, una vez que la situación creada finalizara y los afectados volvieran a su puesto de trabajo habitual, éstos recuperarían las condiciones salariales y laborales, de acuerdo a su antigüedad, que tuvieran cuando se originó la situación descrita, salvo que las mismas se hubieran modificado para la totalidad de trabajadores de la unidad, en cuyo caso se aplicarían éstas últimas.

– En el caso que un trabajador no acepte la modificación planteada, tendrá derecho a rescindir su contrato laboral y a percibir una indemnización de 33 días por año de servicio en la empresa hasta el 11 de febrero de 2012 y 27 días por año de servicio posterior a la citada fecha, todo ello sin límite de mensualidades. Dicha indemnización podrá ser requerida por el trabajador en el momento de la modificación, o bien, previa comunicación a la empresa con 8 días de antelación, el trabajador podrá requerir la citada indemnización durante los dos primeros meses en el que el trabajador este afectado por dicha circunstancia.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo y descansos, vacaciones y festividades

Artículo 31. *Jornada laboral.*

1. De carácter general.

– La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en este convenio será de 1772 horas de trabajo efectivo al año, distribuido en un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, a realizar de lunes a viernes el caso del personal de no movimiento y de lunes a domingo dependiendo de las necesidades del servicio en los casos de personal de movimiento.

– La jornada diaria de trabajo, con carácter general, no podrá exceder de las 10 horas de trabajo efectivo y no podrá tener una duración inferior a 8 horas, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que se pudiera establecer en una unidad, departamento y/o grupo profesional en concreto.

– El descanso semanal, se establece con carácter general el día del sábado y el domingo, a excepción del personal de movimiento que podrá tener una regulación distinta, bien en este mismo artículo o en acuerdos anexos entre las partes firmantes de este acuerdo.

– En cuanto al descanso mínimo entre jornada y jornada se garantiza un mínimo de 12 horas para todos los trabajadores afectados por este convenio.

– En lo referente a la Jornada Partida diaria, ésta no se podrá fraccionar en más de dos períodos, no siendo el intervalo entre uno y otro superior a 2 horas. En este sentido, ningún período de trabajo en los que se divida la jornada partida, podrá tener una duración inferior a tres horas.

– La Empresa, está obligada a elaborar un calendario laboral para cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, de acuerdo con los criterios que se establecen en este artículo, así como en los distintos acuerdos que regulen la jornada laboral en cada departamento o unidad.

– Igualmente, con el objetivo de concretar en lo posible los horarios de trabajo y descanso en una actividad donde la irregularidad es una característica que va aparejada a la misma, de acuerdo con el reglamento de cuadrantes que ambas partes tiene suscrito, se elaboraran cuadrantes de trabajo en todos los departamentos y/o unidades de negocio donde la totalidad de los trabajadores queden reseñados, a excepción el personal de alta dirección, el de oficinas siempre que se haga uso del horario que a continuación se establece y los conductores que realizan rutas de larga distancia en la unidad de Rutas Nacionales.

2. Para los trabajadores que desarrollen sus funciones en las oficinas de la empresa:

– La jornada anual establecida con carácter general se reducirá en 16 horas, quedando por tanto una jornada anual máxima de 1756 horas. Dicha jornada se distribuirá en semanas de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes en horario de mañana y tarde. Con carácter general el horario de trabajo, será:

- Horario de mañana: de 09:00 h a 14:00 h.
- Horario de tarde: de 16:00 h a 19:00 h.

– En aras de fomentar la conciliación familiar y laboral, se acuerda la flexibilización del horario en una hora, de forma que sin perder la operatividad del departamento en cuestión, los trabajadores puedan iniciar su jornada una hora antes o después del horario que con carácter general se establece. En el caso, que dos o más trabajadores requieran a la vez el mismo horario y eso conlleve la pérdida de operatividad del departamento, ambos deberán rotar en el horario solicitado de forma que se garantice el equilibrio de este beneficio entre todos los afectados.

– Igualmente, todos los trabajadores podrán reducir hasta en una hora la interrupción entre los dos periodos que se divide la jornada laboral, si bien, en este caso, la reducción deberá hacerse por turnos rotativos mensuales, de forma que se garantice la operatividad del departamento hasta el horario general establecido.

– Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral de los viernes será intensiva, en horario de mañana, de 8:00 h a 14:00 h, garantizando en todo momento que la centralita, personal de operaciones y la recepción se encuentre operativa. Para compensar las horas dispensadas los viernes, se ampliará en 30 minutos, al inicio o al final, la jornada laboral de lunes a jueves.

– Todo el personal de oficinas, tendrá derecho a un descanso diario retribuido de 20 minutos, de bocadillo, que deberán ser disfrutados de forma alternativa para que todos los departamentos se encuentren operativos, durante el disfrute de dicho descanso.

– Derivado de la reducción de 16 horas de la jornada anual de trabajo con respecto al resto de personal, el personal de oficinas gozará de dos puentes al año, cuyas fechas serán fijadas en una reunión entre comité de centro y empresa, durante el mes de enero de cada año de vigencia de este convenio.

– En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el apartado anterior «jornada de carácter general», lo que las partes firmantes acuerden en su momento a través de un reglamento de desarrollo y demás normativa vigente.

3. Para el personal adscrito a la categoría de conductor repartidor en la unidad de negocio T3.

– La jornada laboral se realizará de lunes a sábado, en turnos de mañana y tarde.

– La jornada de trabajo diaria no podrá superar las ocho horas ni ser inferior a seis horas. Las que excedan de esas ocho horas se consideraran horas extras, así como aquellas que excedan las 160 horas por cada cuatro semanas a computar. A efectos aclaratorios, se reseña que las horas que exceden de la jornada ordinaria diaria y que se consideran horas extras, no formarán parte del cómputo establecido ni podrán servir como complemento para alcanzar el cómputo.

– Los afectados rotarán de turno, es decir, una semana prestarán sus servicios de mañana y la siguiente de tarde o viceversa. Se exceptúan, los casos en que dos trabajadores del mismo centro, requieran ser asignados a un turno fijo en concreto, de forma que cada uno de los requirientes quede asignado a un turno diferente. Dicha situación permanecerá mientras que ambos afectados mantengan su decisión.

– En cuanto a la concreción horaria de la jornada y días de descanso que puedan establecerse en función de no rebasar la jornada de trabajo aquí prevista, quedará contemplada en los cuadrantes de trabajo que deberán confeccionarse de acuerdo al reglamento de cuadrantes acordado por las partes firmantes del presente convenio.

– Debido a la naturaleza del propio servicio que en todo momento responde a una demanda poco previsible, dependiendo de la manufacturación del producto en distintos centros operativos del cliente, etc. por necesidades logísticas u operativas de la empresa, con carácter extraordinario por el tiempo imprescindible, mediando el correspondiente preaviso, podrá cambiar de un centro a otro establecimiento el punto habitual de inicio de la jornada del trabajador.

Dicha situación, en aras de evitar agravios deberá ser rotativa entre los trabajadores, de forma que todo el personal se vea afectado en igualdad de condiciones durante un periodo a computar.

Dada la peculiaridad de la propia actividad, en aras a dar estabilidad en los puestos de trabajo y por consiguiente a quienes lo ocupan, las partes acuerdan que estos cambios de ubicación no tendrán la consideración de desplazamientos, modificación de condiciones de trabajo, etc. y por tanto no serán objeto de compensación.

– En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el apartado primero de este artículo «jornada de carácter general», lo que las partes firmantes acuerden en su momento a través de un reglamento de desarrollo y demás normativa vigente.

4. Para el personal de lavaderos, mantenimiento y similares.

– La jornada laboral se realizará de lunes a domingo, pudiendo quedar establecida mediante turnos de trabajo rotativos, en un solo turno y/o en jornada partida, lo que se hará en función del número de trabajadores asignados a estas tareas y del horario que la empresa desee prestar este tipo de servicios.

– En cualquier caso, la jornada de trabajo diaria no podrá superar las ocho horas ni ser inferior a seis horas. Las que excedan de esas ocho horas se consideraran horas extras, así como aquellas que excedan las 160 horas por cada cuatro semanas a computar. A efectos aclaratorios, se reseña que las horas que exceden de la jornada ordinaria diaria y que se consideran horas extras, no formarán parte del cómputo establecido ni podrán servir como complemento para alcanzar el cómputo.

– En el supuesto de que se establezcan turnos de trabajo entre los trabajadores afectados, éstos serán rotativos de forma que una semana prestarán sus servicios de mañana y la siguiente de tarde, la siguiente de noche o viceversa. Se exceptúan, los casos en que los trabajadores afectados del mismo centro, requieran ser asignados a un turno fijo en concreto, de forma que cada uno de los requirentes quede asignado a un turno diferente. Dicha situación permanecerá mientras que los afectados mantengan su decisión.

– En cuanto a la concreción horaria de la jornada y días de descanso que puedan establecerse en función de no rebasar la jornada de trabajo aquí prevista, quedará contemplada en los cuadrantes de trabajo que deberán confeccionarse de acuerdo al reglamento de cuadrantes acordado por las partes firmantes del presente convenio.

– En el caso de que los turnos de trabajo se establecieran en jornada nocturna, los trabajadores afectados percibirán el complemento fijo mensual de nocturnidad que con carácter general para las categorías de conductor o conductor mecánico se reseña en las tablas salariales anexas. De igual forma ocurrirá si se establecen cuadrantes con jornadas de trabajo habituales en domingos.

– En lo no regulado se estará a lo dispuesto en el apartado primero de este artículo «jornada de carácter general», lo que las partes firmantes acuerden en su momento a través de un reglamento de desarrollo y demás normativa vigente.

5. Personal adscrito a las categorías de conductor o conductor mecánico en la unidad T2.

– Su jornada laboral, que en todo momento deberá respetar lo establecido en el RG 561 de la C.E (tiempos de conducción y descanso) y el R.D 1561 (jornadas especiales), vendrá definida por los cuadrantes de trabajo que para todo el personal afectado, que se elaborarán de acuerdo a los criterios establecidos en el reglamento de cuadrantes que ambas partes tienen suscrito, así como a los que a continuación puedan reseñarse.

– La jornada de trabajo diaria queda establecida en un mínimo de ocho horas, desarrollándose de lunes a domingo. Por tanto, de darse una jornada inferior a la establecida, ésta computará como ocho horas de trabajo.

– La jornada diaria máxima, estará en función de los servicios previstos en las 24 horas para el vehículo en cuestión, de las posibilidades de cambio de conductores sin alteración del itinerario fijado, etc. y con carácter general, no podrá sobrepasar doce horas diarias, ya sean horas de presencia o efectivas, a excepción de los servicios o rutas indivisibles. A efectos aclaratorios, se entiende por ruta indivisible, aquella que el trabajador no haya regresado en ningún momento por el centro de trabajo o lugar cercano de forma

que posibilitara el cambio de conductor sin ocasionar trastorno en el itinerario fijado, en cuyo caso la jornada deberá ajustarse a legislación vigente (RG 561 de la C.E.).

– La jornada semanal no podrá rebasar en ningún momento las 60 horas (trabajo + presencia), si bien, ésta deberá venir precedida y/o continuada de jornadas laborales semanales inferiores, de forma que sumadas entre sí en ningún momento se rebasen las 48 horas semanales, incluyendo en todo momento las horas de trabajo efectivo, las horas de presencia, otros trabajos que pudieran darse.

– Se establece una jornada laboral máxima para los trabajadores asignados a vehículos de 192 horas por cada cuatro semanas de trabajo, incluyendo dicha jornada la totalidad de horas de trabajo efectivas, de presencia u otros trabajos. En caso de trabajadores sin asignación permanente a vehículos, la jornada máxima queda establecida en 96 horas por cada dos semanas.

– Los cómputos anteriormente establecidos aminorarán proporcionalmente en caso de existir algún día festivo dentro del periodo a computar. Dicha merma se calculará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{n.º de horas trabajadas en el periodo objeto de cómputo menos número de horas consideradas extras y por tanto sean objeto de compensación y dividido por el número de días trabajados en el periodo a computar.}$$

– A los efectos oportunos, la jornada laboral comprende a todo el tiempo que el trabajador está a disposición de la Empresa (cargas, descargas, averías, comidas en ruta, tiempos de espera ajenos al conductor, tiempos de presencia, tiempos de conducción, etc.).

– Los conductores interrumpirán con un periodo mínimo de descanso de 30 minutos la jornada laboral continuada que exceda de seis horas, de al menos 45 minutos las jornadas laborales superiores a nueve horas. En cualquier caso, las jornadas que se produzcan durante los horarios habituales de comida o cena, y tengan una duración de al menos ocho horas, podrán interrumpirse por el tiempo necesario para efectuar la comida y/o la cena dependiendo del turno en que ésta se desarrollara, si bien, dicho tiempo no tiene por qué ser adicional al anteriormente reseñado, sino que dichas pausas debieran tender a adaptarse a los horarios tradicionales donde se dan los citados eventos.

– Los trabajadores gozarán de un descanso entre dos jornadas laborales de al menos 12 horas continuadas. Asimismo, los descansos semanales se ajustarán a lo establecido al respecto en la normativa de tiempos de conducción y descanso (RG 561 de la C.E.).

– Ateniéndonos a la realidad productiva de la empresa, los servicios demandados por los clientes, etc. se acuerda establecer un sistema de turnos rotatorios que será de obligado cumplimiento por las partes, estableciendo en los distintos cuadrantes de trabajo tanto los días de trabajo como los días de descanso.

– Dado que la actividad productiva se desarrolla durante las 24 horas de día y la atomización existente en los inicios y finalización de jornada, que conlleva el no poder establecer horarios concretos de carácter general, se crea la necesidad de determinar a qué día natural pertenece aquella jornada de trabajo que comienza en un día natural y acaba en otro, a los efectos prácticos de determinar si procede o no de la compensación de horas de domingo, horas festivas, inicio y final concreto de los periodos vacacionales, día concreto de trabajo o de descanso, etc. Es por ello, que ambas partes acuerdan, que este tipo de jornada de trabajo pertenecerá al día natural en que más horas se trabajen habitualmente. En el caso, que en los dos días a considerar se trabajasen las mismas horas, la jornada pertenecerá al día en que finalizó dicha jornada.

– Asimismo, en la elaboración de los cuadrantes de trabajo se distinguirá, en todo momento, entre personal asignado a un servicio o vehículo, personal asignado a correos, personal asignado a cubrir vacaciones y personal sin asignación o polivalente.

– El personal polivalente de esta unidad, queda destinado a cubrir imprevistos de última hora que se puedan dar, sustituir puntualmente a un compañero, etc. motivo por el cual su jornada laboral semanal puede sufrir continuas alteraciones de horario, obligándole a permanecer disponible para la empresa. Por ello, en aras de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de estos trabajadores, dada la dificultad que a priori puede

presentar la elaboración de los cuadrantes, se establece una regla general de obligado cumplimiento, consistente en que el afectado comenzara la jornada laboral siguiente a las 12 horas de haber concluido la anterior. En el supuesto que no tenga trabajo encomendado, comenzará su jornada en tiempo de presencia y por lo tanto disponible para realizar trabajos en el momento que la empresa lo requiera. De no haber finalizado su jornada a las 12 horas de haber comenzado dicha disponibilidad, y siempre que no contravenga legislación vigente en la materia, podrá continuar su jornada, si bien desde el inicio de la disponibilidad hasta el final del servicio encomendado serán computadas a efectos de no rebasar la jornada semanal y/o bisemanal. Finalizada su jornada, comenzara un nuevo periodo de descanso de 12 horas.

– Cualquier hora que sobrepase los cómputos establecidos, serán consideradas como horas extras y por tanto objeto de compensación o retribución de acuerdo a lo reseñado en las tablas salariales anexas al presente convenio.

– Cualquier hora que con carácter extraordinario se pudiera dar en el desarrollo de la jornada laboral diaria, averías, cortes de carretera, asignación puntual de trabajos extraordinarios, etc.... será considerada como hora extra por tanto objeto de compensación o retribución.

– De acuerdo al criterio de determinación de a qué día natural pertenece una jornada de trabajo que se desarrolle entre dos días y siguiendo los cuadrantes de trabajo y/o sistema de turnos establecidos, se acuerda que:

- Cualquier hora trabajada en domingo, siempre que no se trate de la jornada habitual del vehículo que tuviera preestablecida en los cuadrantes de trabajo y por ello sea considerada como jornada extraordinaria, deberá ser compensada o retribuida como hora extra de acuerdo al valor que en las tablas salariales anexas se reseña.

- En caso de necesidades perentorias de la empresa, dado el servicio que se presta y la naturaleza de la actividad empresarial de nuestros clientes (Sector Alimentación), se produjera causas técnicas, organizativas o de producción excepcionales, y consecuentemente se tuvieran que realizar servicios en días festivos para el abastecimiento de almacenes y tiendas, los trabajadores que desempeñaran ésta actividad en alguna de las fiestas nacionales, las fijadas por las Comunidades Autónomas y las fiestas locales, serán complementariamente compensadas, de acuerdo al número de horas realizadas en la totalidad de su jornada laboral con lo reseñado en las tablas salariales anexas al convenio, debiendo compensarse en todo momento un mínimo de ocho horas en aquellos casos que la jornada realizada hubiera sido inferior.

- En relación al punto anterior, cualquier hora que se trabajara entre las 21:00 horas del día 24 diciembre y las 07:00 horas del día 25 de diciembre, serán compensadas al doble de lo que establezca el convenio colectivo para los días festivos. Igual consideración tendrá la franja horaria existente entre el 31 de diciembre y el 1 de enero.

- Con respecto a las jornadas laborales ordinarias que se desarrollan en domingo, ya lo fuese de forma parcial o completa, y con independencia del día natural al que perteneciera la jornada desarrollada, una vez aplicado el criterio anteriormente establecido, se acuerda que cada hora trabajada entre las 00:00 horas y las 23:59 horas, sea compensada conforme a la cantidad que se reseña a tal efecto en las tablas salariales anexas al presente convenio. A efectos aclaratorios, se entiende por jornada laboral ordinaria, aquella que está reflejada en los cuadrantes de trabajo preestablecidos y confeccionados según el reglamento de cuadrante anexo a este convenio.

- La compensación establecida en el punto anterior para los trabajos desarrollados en domingo, se hará extensiva a aquellas horas que se trabajan entre las 00:00 horas y las 23:59 horas de aquellos días festivos, que tras la aplicación del criterio que sirve para determinar a qué día natural pertenece la jornada desarrollada por el trabajador resultase que ésta no pertenece al día festivo, sino al anterior o al posterior.

– Cuando se detecte que los servicios y/o rutas preestablecidos en los cuadrantes de trabajo exceden habitualmente los cómputos y criterios de jornada anteriormente establecidos, la empresa se obliga a adaptar dichos cuadrantes en un plazo no superior

a 15 días para dar cumplimiento a lo pactado, con independencia de que los afectados sean compensados o retribuidos por el exceso de jornada que se pudiera haber producido.

6. Personal adscrito a las categorías de conductor o conductor mecánico en la unidad T1 y rutas nacionales.

Se estará a lo dispuesto en los reglamentos de desarrollo de este artículo y/o acuerdos que para cada departamento de esta unidad, las partes firmantes del presente convenio tengan o pudieran tener al respecto.

En defecto del citado reglamento o acuerdo, mantendrá la vigencia la regulación que al respecto se realiza en el convenio precedente, y a los usos y costumbres del departamento y/o unidad.

7. En el supuesto de necesidad de establecer una jornada laboral específica para un grupo de trabajadores o departamento en concreto, ya fuese de los actuales o de nueva creación, se acuerda que se hará mediante el consenso de las partes firmantes de este convenio, así como cualquier mejora a las recogidas en este artículo.

Artículo 32. *Festividades.*

En cada centro de trabajo, una vez publicadas las fechas concretas de los días festivos del año en el boletín oficial correspondiente, serán expuestas en el tablón de anuncios.

Las fiestas laborales para cada año, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Éstas últimas serán las de las localidades de ubicación de los centros de trabajo, salvo las excepciones que por acuerdo puedan establecerse para determinados grupos:

- Trabajadores adscritos a centros o lugares de inicio y final de jornada dependientes del centro principal.
- Trabajadores con residencia en poblaciones en que la logística del cliente principal tenga especial relevancia.

Dicho acuerdo deberá alcanzarse entre la RLT y la dirección de la empresa en el centro, debiendo ser aprobado en la comisión paritaria del convenio. En el mismo se establecerán los días en concreto de fiesta local y los trabajadores incluidos en el mismo.

Asimismo, durante la totalidad de la semana de feria, fiestas patronales, carnaval, 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y Miércoles Santo, de cada centro de trabajo donde se celebren, la jornada de trabajo será de 08:00 a 13:00 horas para el personal de no movimiento y para aquellos casos que siendo personal de movimiento la actividad lo permita dado al servicio que se presta. En los casos que se trabaje a turnos, la reducción afectará de igual forma a todos los turnos.

El personal de movimiento quedará obligado a realizar la totalidad de su jornada habitual, si bien, para los días 24 y 31 de diciembre, la empresa intentará la agilización de los distintos servicios encomendados, garantizando la realización de gestiones ante los clientes para que ningún trabajador se encuentre trabajando pasadas las 20:00 horas.

En el caso de los trabajadores asignados a la unidad de negocio de rutas Nacionales e Internacionales, la empresa les garantiza que al menos el día 24 o el 31 de diciembre se encontrarán en su residencia habitual realizando al menos un descanso diario no reducido.

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. De carácter general.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales.

Para el personal fijo en plantilla, el período de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre las fechas del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

La fijación del periodo vacacional vendrá determinado por la elaboración de cuadrantes, que de acuerdo al reglamento de cuadrantes que las partes firmantes tienen suscrito, serán confeccionados en cada centro de trabajo de forma consensuada por el comité de empresa y la empresa.

2. Los cuadrantes de vacaciones.

La elaboración de dichos cuadrantes, deberá atender a los siguientes parámetros:

- Los cuadrantes serán rotativos anualmente, de forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de todos los turnos de vacaciones posibles.
- Los cuadrantes de vacaciones se confeccionarán por centros de trabajo y separado por unidades de negocio si las hubiera.
- El periodo vacacional, se dividirá en dos periodos de 15 días cada uno, salvo pacto en contrario de las partes firmantes.
- El inicio del cada periodo vacacional se producirá ineludiblemente en un día laboral.
- Los cuadrantes deberán estar expuestos en cada centro de trabajo con dos meses de antelación del inicio del año en que se lleven a efecto.
- Los mencionados cuadrantes deberán contemplar a todos los trabajadores que en el momento de su elaboración se encuentren en el centro de trabajo, ya sean trabajadores con contrato indefinido o con contrato temporal.

3. Regulación de situaciones especiales.

En cuanto al periodo vacacional de aquellos trabajadores que ingresen en alguna de las empresas afectadas por este convenio colectivo en fecha posterior a la elaboración del mencionado cuadrante, la parte proporcional del periodo vacacional que le correspondiera para el año en curso, se fijará de común acuerdo empresa-trabajador, notificándole al comité de centro las fechas de disfrute con al menos dos meses de antelación. Con el objetivo de una organización adecuada, fácil y comprensible para todos, ambas partes acuerdan que a 31 de diciembre estos trabajadores, tengan disfrutados la parte proporcional del año trabajado a razón de 2,5 días naturales por mes trabajado.

Si en el momento de iniciar un periodo vacacional adjudicado en los citados cuadrantes de vacaciones, el empleado se encontrara en situación de incapacidad temporal ya sea ésta proveniente de una contingencia común, un accidente laboral, una enfermedad profesional, etc. la empresa estará obligada a adjudicar un nuevo periodo de disfrute de vacaciones sin que entre el Alta laboral del trabajador y la fecha del disfrute total de las vacaciones pueda mediar más de 2 meses.

De acuerdo con el párrafo anterior y por tanto en las mismas condiciones, si la baja por I.T se produjese dentro del periodo vacacional ya iniciado y se prolonga hasta el final del mismo, la empresa, en las mismas condiciones que el apartado anterior, se obliga a asignar un nuevo periodo vacacional que compense la totalidad de los días que al trabajador le restase por disfrutar de su periodo vacacional. De igual forma, en los casos en que exista una baja y un alta dentro del propio periodo vacacional la empresa se obliga a compensar los días que el trabajador permaneció en situación de Incapacidad Temporal con el mismo número de días de descanso tomados de una vez.

En aquellos casos que debido a una incapacidad laboral el trabajador no pueda disfrutar del periodo de vacaciones dentro del año natural que las ha generado, la empresa se obliga a adjudicar un nuevo periodo en el año en curso de la pertinente alta laboral, siguiendo en todo momento el proceso anteriormente citado para el establecimiento de nuevos periodos vacacionales.

Por otro lado, si cualquier empleado causara baja voluntaria en la empresa antes del 31 de diciembre y debido a la aplicación del sistema de cuadrantes, hubiere disfrutado más días de vacaciones que las que le corresponden, estos serán descontados del finiquito que pudiera corresponderle.

4. Compensación al sistema de cuadrantes establecido.

En compensación al sistema de cuadrantes empleado y por tanto a unos periodos vacacionales probablemente condicionados, se establece que:

– Aquellos trabajadores que se viesan perjudicados porque en su período vacacional de 30 días coincida más de un día festivo (excluyendo los domingos), la empresa se obliga a compensarle con días de permiso retribuido adicionales en proporción a los días festivos de más que le haya coincidido, es decir, si se perjudica en dos días la empresa le concederá uno, si se perjudica en tres días la empresa le concederá dos, y así sucesivamente. Los citados permisos retribuidos se registrarán tanto para su solicitud o concesión por lo reseñado en el artículo 72 del presente convenio, no computarán a efectos de los incentivos de productividad establecidos o se pudieran establecer y se podrán solicitar incluso con 3 meses de antelación a su generación, si bien, deberán disfrutarse dentro del año donde se generaron, con la excepción de aquellos trabajadores que tengan periodos vacacionales en el mes de noviembre y/o diciembre, en cuyo caso, el plazo para el disfrute queda aumentado al primer trimestre del año siguiente.

– Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, las partes firmantes de este convenio, acuerdan que los trabajadores que lo deseen puedan realizar permutas de una o las dos quincenas asignadas en cuadrante, si bien, los mismos estarán sujetos al acuerdo escrito con otro compañero de la misma categoría, centro de trabajo y unidad de negocio. Dicho acuerdo deberá producirse con al menos dos meses de antelación a la fecha del disfrute y deberá ser corroborado por su responsable directo.

– Adicionalmente a la anterior compensación, las partes acuerdan que todo trabajador afectado por este convenio colectivo que se encuentre en período vacacional percibirá la remuneración íntegra de una mensualidad habitual, exceptuando lo que el afectado devengase en concepto dietas e incrementado, si procede, por lo que pueda devengar en el concepto Bolsa de vacaciones.

– Por último se establece un sistema de dispensas para la asistencia al trabajo recogido en el artículo 75 del presente convenio.

5. Cambio de cuadrantes. Regulación.

En el caso que los trabajadores de un centro de trabajo o unidad de negocio deseen cambiar el cuadrante de vacaciones existente en el mismo, deberán cumplir los siguientes requisitos:

– Presentar una solicitud a la comisión de cuadrantes (empresa y comité Intercentros) que cuente con el aval fehaciente de al menos el 30% de los trabajadores afectados, o bien, que cuente con el aval la mayoría del comité de empresa del centro de trabajo afectado.

– La aplicación del cuadrante propuesto no podrá suponer la contratación de más personal y/o contradecir lo fijado en este artículo.

– La aprobación de la modificación de cuadrante solicitada deberá darse en una asamblea de trabajadores en el centro de trabajo o unidad de negocio afectada, cuyo único punto del orden del día sea el cambio de cuadrante. Dicha convocatoria deberá de recoger la nueva propuesta de cuadrante a someter a votación.

– La asamblea deberá ser notificada a la dirección de la empresa y/o al comité de empresa con al menos 15 días de antelación a su celebración. Asimismo, deberá de comunicarse por los cauces habituales a la totalidad de los trabajadores afectados.

– Dicha asamblea deberá de contar con la asistencia de al menos el 51% de los trabajadores afectados, así como con el voto afirmativo de al menos el 51% de los asistentes. La votación deberá ser en urna, garantizando en todo momento el voto secreto.

– De lo ocurrido en la mencionada asamblea se levantarán las actas pertinentes con la firma acreditativa de cada trabajador asistente a la asamblea donde manifiesta su consentimiento o negación al cambio de cuadrante propuesto.

Artículo 34. *Arraigos.*

Los trabajadores-trabajadoras de nacionalidad distinta a la Española, con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, podrán acumular su período vacacional anual, a los efectos de poder trasladarse a su país de origen o poder viajar a países en los que residan sus familiares de primer grado, aunque no sean del país origen, siempre y cuando el periodo solicitar coincida con los períodos de menor incidencia vacacional en la Empresa y las necesidades productivas de ésta así lo permitan.

Este derecho, podrá utilizarse una vez por cada dos años, y se hace extensivo a trabajadores que con nacionalidad Española acrediten tener residiendo en el extranjero familiares de primer grado.

El afectado deberá solicitar la citada acumulación con anterioridad a la elaboración del cuadrante anual y su concesión queda supeditada a la acreditación previa y fehaciente del supuesto, es decir (billetes del medio de transporte, parentesco de familiares, residencia, etc.).

La comisión de igualdad velará para que este beneficio sea obtenido de forma equilibrada y rotatoria por todos los trabajadores, teniendo la competencia de resolver las solicitudes que les sean planteadas, así como resolver las discrepancias que surjan.

En el caso que el afectado renunciara al periodo solicitado una vez concedido, será la empresa la que adjudique un nuevo periodo vacacional de acuerdo a los cuadrantes de vacaciones habidos en el centro de trabajo en cuestión.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico

Artículo 35. *Abono del salario.*

Todas las Empresas afectadas por este Convenio abonarán los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por meses, conforme lo viene haciendo habitualmente, entre los días 1 y 5 de cada mes posteriores al de su devengo, a través de transferencia bancaria.

Una vez realizada la transferencia y siempre dentro del plazo anteriormente citado (entre los días 1 y 5 de cada mes), la empresa pondrá a disposición de todo el trabajador que lo requiera la hoja salarial con el detalle correspondiente al ingreso realizado.

En el caso de finalización de la relación por cualquier causa, la empresa abonará los salarios, demás emolumentos, finiquito, etc., conforme a lo establecido en el artículo 18 (liquidación y finiquitos) del presente convenio colectivo.

Artículo 36. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Empresa, estarán constituidas por el Salario Base, las Gratificaciones Extraordinarias y los Complementos Salariales que en el mismo se especifican.

En este sentido, en los artículos siguientes de este capítulo, se reseñan una serie de complementos que en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo y/o funciones que éste realiza y/o a la situación y resultados de la empresa. Por tanto, solo a efectos aclaratorios, los complementos que se establecen en este convenio, dependiendo de su naturaleza y origen, quedan englobados en alguna de las siguientes modalidades:

- Complementos personales, como puede ser la antigüedad, posesión de títulos, idiomas, etc.
- Complementos por puesto de trabajo y/o de calidad y cantidad, como pueden ser la nocturnidad, carga y descarga, quebranto de moneda, etc.
- Asignaciones voluntarias adicionales.

Ateniéndose a la estructura salarial pactada, las nóminas estarán confeccionadas en base a los conceptos y cuantías económicas que se reflejan en las tablas salariales anexas y en el presente Convenio Colectivo, suponiendo los mínimos legales para cualquier trabajador afectado por el mismo. A efectos aclaratorios, las cantidades reseñadas en las tablas salariales anexas corresponden a jornada completa.

Asimismo, la nómina u hoja salarial deberá especificar cada uno de los conceptos y cantidad respectiva por las que el trabajador ha sido retribuido en dicho periodo, evitando en todo momento la agrupación de cantidades y/o conceptos que pueden llevar a dificultar su comprensión.

De acuerdo con lo reseñado, y a los efectos oportunos, a la suma de lo que cada trabajador perciba por los conceptos reseñados anteriormente (salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos salariales) se le denomina Salario Convenio. En ningún caso, se considerará Salario Convenio aquellos pluses o complementos que por su naturaleza no sean de carácter salarial (dietas, locomoción, etc.).

Artículo 37. *Salario base.*

Se considera salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su categoría, tal y como se recoge el capítulo XVI (tablas salariales) del presente convenio colectivo.

Con la finalidad de una mejor comprensión de la retribución mensual de los trabajadores, de la nómina y/o hoja liquidación, etc., los salarios base en todos los grupos profesionales y categorías quedan establecidos en la fórmula de salario mensual, al igual que en los convenios precedentes, de forma que, con independencia de los días naturales que tenga un mes u otro a devengar, el salario base permanecerá invariable.

En los supuestos de extinción de contrato de un trabajador en la empresa, y a efectos de cálculo de la parte proporcional a percibir, se procederá a dividir el salario base mensual de la categoría entre los días que tiene el mes y se multiplicará por los días del mes en que el trabajador mantuviera la relación laboral con la empresa.

Artículo 38. *Gratificaciones extras de Marzo, Junio, y Navidad.*

La empresa abonará por este concepto a todo su personal sin distinción de categorías, en cada uno de los meses anteriormente reseñados, una gratificación extraordinaria consistente en un Salario Base mensual, en su caso, aumentado por lo que pueda corresponder al trabajador por el concepto de Antigüedad o Antigüedad Consolidada.

Las citadas pagas, por acuerdo entre las partes firmantes de este convenio, estarán prorrateadas en doce mensualidades iguales, junto con el devengo de la retribución mensual.

Artículo 39. *Gratificación extraordinaria de septiembre.*

La empresa abonará por este concepto a todo su personal sin distinción de categorías, en las mismas condiciones que el artículo precedente, una gratificación extraordinaria por la cantidad que se establece en las tablas salariales anexas a este convenio, siempre que dicha cantidad no rebase el salario base de la categoría del afectado, en cuyo caso percibiría el importe de éste último.

Artículo 40. *Complemento de calidad y/o cantidad.*

Mediante este concepto, se compensará mensualmente a los trabajadores los importes y cuantías variables que según lo reseñado en el presente convenio colectivo devenguen por los trabajos que pudieran realizar en domingos y festivos, así como las horas de presencia que se pudieran dar.

También, mediante acuerdo de las partes firmantes, y atendiendo a tareas concretas o específicas, podrán establecerse cuantías fijas mensuales por departamentos, por categorías, etc.

Artículo 41. *Complemento por puesto de trabajo, según la unidad de negocio donde el trabajador esté adscrito y/o el tiempo que lo llevara desarrollando.*

Mediante este concepto, a partir del 01 de enero del año 2016, se retribuirá los importes y cuantías fijas mensuales que se reseñan en las tablas salariales anexas, quedando éstas recogidas y detalladas por sectores de actividad o unidades de negocio en que se divide la empresa y categorías afectadas.

Dichos complementos, que se percibirán de forma íntegra incluso en periodo vacacional del trabajador, no sólo vienen a retribuir la especial profesionalidad con que han de realizarse los distintos servicios objeto de la actividad empresarial, sino también y de forma conjunta, teniendo en cuenta la complejidad, la frecuencia y dificultad del control del trabajo realizado, y que según estimación ponderada se entiende suficiente, todas las percepciones y compensaciones que puedan devengarse como consecuencia de la especial profesionalidad y/o responsabilidad, la destreza y eficiencia en la ejecución de los trabajos específicos, disponibilidad y especial dedicación al trabajo en el caso de quienes ejercen labor de dirección u organización del trabajo, nocturnidad, realización de carga y descarga de los vehículos por parte de conductores o conductores mecánicos, labores específicas de recaudación en caso de conductores repartidores, etc.

Salvo pacto en contrario de las partes firmantes de este convenio, al tratarse de un complemento por puesto, se dejará de percibir en el momento que el trabajador dejara de prestar servicio de forma permanente en la unidad de negocio en que estuviera adscrito, pasando a ser retribuido con el complemento por puesto que tuviera fijado su nueva asignación en la empresa.

Por consiguiente, a partir de la fecha indicada en el primer párrafo, con carácter indefinido, este concepto absorberá en todo su contenido normativo y obligacional a lo dispuesto en los dos artículos siguientes, artículos 42 y 43 «plus de nocturnidad y complemento carga y descarga» respectivamente.

En consonancia con las cláusulas adicionales tercera y cuarta del presente convenio, que reproducen el origen y espíritu del mismo, por cada año de vigencia de este convenio, este complemento se verá incrementado en cada categoría afectada con el resultado de la aplicación del artículo 47 «Plus de Zona».

Artículo 42. *Plus de Nocturnidad.*

Ateniéndose a la realidad productiva y laboral de la empresa, a que en la gran mayoría de trabajadores está implantado un sistema de trabajo a turnos, donde los mismos son muy variados, diferentes y poco armonizados entre sí en relación al inicio y finalización de jornada, las partes acuerdan que todos los trabajadores pertenecientes a las categorías de conductor mecánico y conductor percibirán un complemento salarial por puesto de trabajo fija y mensual incluso en el mes de vacaciones, cuya cantidad será la que se refleja en las tablas salariales anexas a este convenio para cada unidad de negocio o departamento donde los afectados desarrollan sus funciones habitualmente.

Para el resto del personal afectado por este Convenio Colectivo que realice su jornada laboral entre las 22:00 h y las 6:00 h, y no esté contratado específicamente en este horario y no exista un acuerdo específico para la unidad de negocio o categoría que pertenezca, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 40% del salario base del convenio.

Artículo 43. *Complemento por Carga y Descarga.*

Dada la naturaleza de los servicios que la empresa presta a sus clientes principales, que conlleva inexorablemente en la práctica totalidad de ocasiones realizar mediante medios mecánicos o eléctricos las labores de carga y descarga de los vehículos, los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio encuadrados en las categorías de conductor y conductor mecánico, con el objetivo de compensar una función adicional a las asignadas para éstas categorías en el Acuerdo General de Transporte de Mercancías

por Carretera, percibirán un complemento salarial por puesto de trabajo, con la cantidad que para cada unidad de negocio o departamento donde los afectados desarrollan sus funciones, se refleja en las tablas salariales anexas a este convenio.

Dicho complemento, con independencia de la unidad de negocio o departamento que pertenezca el trabajador será fijo, de carácter mensual y se percibirá íntegramente incluso en el mes de vacaciones del trabajador.

En el caso, que durante la vigencia de este convenio, la participación activa en la carga y descarga del vehículo por parte de los trabajadores encuadrados en las categorías anteriormente reseñadas quede suprimida y por lo tanto no realizasen dichas funciones, ya lo sea por propia iniciativa de la empresa en el ejercicio de las facultades que le son propias o porque la normativa vigente lo prohibiese taxativamente, exigencias de clientes con carácter general e indefinido, etc., se acuerda por ambas partes, que la totalidad del importe que por este concepto se viniera percibiendo por parte de estos trabajadores, quedará consolidado a todos los efectos, no siendo por tanto compensable ni absorbible y siendo revalorizado anualmente de acuerdo con las incrementos salariales que se pacten en convenio colectivo. En el supuesto, que en algún momento se volviese al escenario anterior y los afectados volviesen a participar de forma activa en tareas de carga y descarga, no generaran un derecho económico nuevo dado a que esta función se considerará ya compensada, si bien, en el caso que las partes firmantes de este convenio establecieran un complemento de carga y descarga superior a la que estos trabajadores devengasen a través de la complemento consolidado, la empresa se obliga a abonar la diferencia resultante.

Artículo 44. *Plus de Peligrosidad.*

Los conductores que como consecuencia del servicio que desarrollase en la empresa, transporten productos químicos, explosivos o inflamables (ADR), serán retribuidos mediante este concepto con una cantidad fija mensual equivalente al 30% del salario base.

En el caso, que los servicios realizados no superen el 33% de la jornada laboral mensual habitual, este plus será devengado por día de trabajo efectivo en el que haya desarrollado la citada actividad.

Artículo 45. *Complemento por manejo de vehículos especiales.*

Mediante este complemento se retribuirá a aquellos trabajadores pertenecientes a la categoría de conductor mecánico, que desarrollen su trabajo en vehículos cuyo tonelaje o dimensiones sean significativamente superiores a las convencionales o habituales en la empresa, así como en vehículos que presenten dificultades significativas en su manejo diario y por tanto requieran mayor especialización y/o dedicación que la requerida con carácter general en la categoría.

Dicho complemento, podrá tener diferentes cuantías en función de los vehículos especiales que existieran en la empresa y que las partes acuerden complementar. En cualquier caso, dicho complemento será fijo, de carácter mensual y se percibirá incluso en el mes de vacaciones del trabajador. Al tratarse de un complemento por puesto, se dejará de percibir en el momento que el trabajador dejara de prestar servicio de forma permanente en este tipo de vehículos.

Consecuentemente con lo reseñado en el párrafo anterior, a partir de la entrada en vigor de este convenio, el citado complemento absorbe en todo su contenido normativo y obligatorio al «Plus tren de carretera» procedente del anterior convenio.

Artículo 46. *Complemento Conductor Formador.*

Los trabajadores que realicen funciones de conductor formador de conformidad con lo estipulado en el acuerdo a tal efecto de fecha 26 de mayo de 2008 y posteriormente revisado el 22 de abril de 2013, percibirán un complemento fijo mensual equivalente al 10 % del salario base de la categoría de conductor mecánico, cuya cantidad se reseña en las

tablas salariales anexas. Dicho complemento, se dejará de percibir en el momento que el trabajador deje de realizar dichas funciones, es decir, deje de estar adscrito a ese puesto en consonancia con lo estipulado en los acuerdos anteriormente reseñados donde se regula el acceso, funciones, etc.

Artículo 47. *Plus de Zona.*

Este plus, tiene por objeto dar cumplimiento a la cláusula adicional III y IV del presente convenio, es decir, por un lado a respetar la situación salarial anterior al primer convenio de empresa de ámbito estatal y por otro a garantizar que ningún trabajador fuese retribuido globalmente por debajo de lo que el convenio sectorial de su provincia y/o Comunidad Autónoma pudiera establecer en su conjunto.

Por tanto, el citado complemento lo percibirán los trabajadores en función al centro de trabajo y categoría que pertenezcan y antigüedad tengan en la empresa, de forma que, con la misma categoría pero distinto centro de pertenencia puede resultar que los trabajadores perciban cantidades distintas, o bien, que perteneciendo al mismo centro pero con categoría diferente se puedan percibir cantidades distintas.

Este plus, no será compensable ni absorbible, salvo pacto en contrario de las partes firmantes de este convenio, será fijo, de carácter mensual y se abonará incluso en el mes de vacaciones del trabajador. Las cantidades a percibir y las categorías y/o centros objeto de devengo serán las reseñadas en las tablas salariales anexas al convenio.

De acuerdo con el objetivo final pretendido por las partes, que no es otro, que el de alcanzar la unificación de todas las condiciones laborales, sociales y económicas habidas en la empresa, sin que por ello se ponga en riesgo la viabilidad y estabilidad de la propia empresa, más bien se garantice, y por tanto con el objetivo de no aumentar más las diferencias salariales por categorías con que se parte, este plus no será objeto de revalorización con los incrementos salariales fijados en el presente convenio. Si bien, el montante económico que ello pudiera suponer a la empresa por cada categoría afectada, en caso de aplicación, será repercutido a la totalidad de trabajadores con la misma categoría en la empresa a través de lo dispuesto en el artículo 41 «complemento por puesto de trabajo» del presente convenio.

En el supuesto que los trabajadores de un centro se viesan perjudicados salarialmente con respecto a lo que en lo sucesivo los convenios sectoriales de carácter provincial y/o autonómico puedan disponer al respecto, y por lo tanto el importe fijado como plus de zona si lo hubiera no cubre su finalidad, las partes firmantes se obligan a acordar el nuevo importe que compense dicho perjuicio.

Artículo 48. *Bolsa de Vacaciones.*

Los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor mecánico formador, conductor mecánico y conductor, con independencia a la unidad de negocio que estén adscritos, percibirán por este concepto la cantidad que se reseña en las tablas salariales anexas.

El momento del abono corresponderá a la nómina donde el periodo devengado corresponda con el periodo vacacional. En caso de que las vacaciones se encuentren divididas por quincenas el importe se dividirá proporcionalmente.

Artículo 49. *Horas extraordinarias.*

El ofrecimiento de las horas extraordinarias se hará desde el principio de la no discriminación, compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores.

No obstante, dada la naturaleza de la actividad que realiza la empresa, los trabajadores se obligan, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega, reparto, documentación de los mismos, etc., de servicios que estén ya iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, respetando el límite máximo establecido en el artículo 35 del E.T.

Una vez realizadas las horas extraordinarias será decisión del trabajador si opta por su retribución o compensación por tiempo de descanso equivalente tal y como se detalla en los párrafos siguientes.

En el caso que se opte por la retribución, se realizara conforme a lo dispuesto para cada categoría en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio Colectivo, computándose a los efectos de los límites legales señalados en el artículo 35.2 del E.T.

Las cantidades reseñadas se incrementarán en un 25%, si se tratan de horas realizadas en días festivos, salvo que las partes firmantes de este convenio hubieran adoptado un acuerdo específico para la compensación de este tipo horas en la unidad de negocio que el afectado se encontrase asignado.

Si el trabajador optase por la compensación, ésta deberá solicitarse por escrito ante su responsable directo con una antelación mínima de 7 días y la empresa queda obligada a su contestación inmediata. La concesión de la solicitud realizada estará sujeta solo y exclusivamente a no rebasar el porcentaje máximo del 2% por unidad de negocio y categoría. Asimismo, se establece un plazo máximo de 5 meses a partir de la fecha de realización de las horas extras objeto de compensación. En relación a las fechas en concreto a solicitar, se reseña que éstas podrán ser solicitadas de forma conjunta o individual, junto a periodos vacacionales, periodos de descanso, festivos, etc. En el caso concreto del personal de movimiento, las horas extras objeto de compensación deberán acumularse en jornadas completas de forma que el trabajador quede relevado de la asistencia al trabajo durante toda una jornada.

En cuanto a la información de horas extras realizadas y de conformidad con la legislación vigente, la empresa entregará a demanda de los Representantes de los Trabajadores, en un plazo máximo de tres días hábiles, el resumen detallado de las mismas.

Artículo 50. *Incentivo a la Productividad.*

1. Entrada en vigor:

Su entrada en vigor será a partir del día 01 de diciembre del 2015.

2. Devengo del incentivo:

Todos los trabajadores afectados por este convenio, con independencia de su categoría o unidad de negocio a la que estén asignados, al alcanzar un año de antigüedad podrán devengar los incentivos a la productividad.

Con carácter general, la cantidad máxima a percibir por cada trabajador, será la de un salario base mensual de la categoría a la que se encuentre asignado en el momento del abono, si bien, la cantidad concreta a percibir por cada año será la suma de los tres apartados en los que se divide el incentivo y a los que cada trabajador haya logrado acceder tras cumplir con los requisitos que para cada uno de ellos se establecen.

Las cantidades a devengar por cada apartado son:

- Hasta el 65% del salario base por acceder a requisitos de carácter individual.
- El 20% del salario base por acceder a la prima colectiva por absentismo.
- El 15% del salario base si se accede a la prima colectiva referenciada a los beneficios en la empresa.

La empresa abonará el incentivo, mediante una transferencia bancaria entre los días 1 al 5 del mes de enero siguiente al año de su devengo. Dicha transferencia será independiente a la transferencia de la mensualidad y por ello también generará una hoja salarial independiente en la que se especificará el detalle del incentivo devengado.

3. Requisitos a cumplir durante el periodo a computar:

A continuación se establecen los requisitos que los trabajadores deberán cumplir para devengar el incentivo. No obstante, empresa y comité Intercentros podrán acordar

requisitos y/o criterios distintos para un departamento específico o unidad, si bien, en defecto del citado pacto serán de aplicación los siguientes:

A) Requisitos de carácter individual:

- Para el primer tramo, que se abonará el 65% del salario base será necesario:
 - No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, salvo las excepciones que posteriormente se detallan.
 - No haberle sido impuesta faltas graves y/o muy graves.
- Para el segundo tramo, que se abonará el 50% del primero, será necesario:
 - No tener faltas más de 3 faltas de asistencia al trabajo, salvo las excepciones que posteriormente se detallan.
 - No haberle sido impuesta faltas muy graves.
- Faltas de asistencia no computables.
 - Apartado «e» artículo 72 «permisos retribuidos» (fallecimiento de cónyuge, padres o hijos).
 - Apartado «d» artículo 72 «permisos retribuidos (enfermedad grave o intervención quirúrgica), hasta un máximo de 3 días al año y siempre que se trate de cónyuge, padres o hijos.
 - Aquellas provenientes de la I.T. derivada de accidente de trabajo, en la cual el trabajador no acumule más de seis meses del periodo computado.
 - Los periodos vacacionales y los días de compensación de festivos, horas extras, etc.
 - Las faltas de asistencia por el ejercicio del derecho a huelga.
 - Las faltas de asistencia con motivo de citaciones o asistencia de carácter obligatorio ante organismos públicos (juzgados, inspección, etc.) estén motivados directamente con el desempeño de sus funciones en la empresa, exceptuando las referenciadas en reclamaciones de índole laboral ante esta.
 - Las faltas de asistencia con motivo de compensación en la participación de mesas electorales.

B) Requisitos de carácter colectivo:

Los trabajadores que hayan accedido a alguno de los tramos en que se divide el apartado anterior, podrán aumentar la cantidad a percibir por las primas que a continuación se establecen:

– Prima colectiva por absentismo:

Se percibirá un 20% del salario base, siempre que el nivel medio de absentismo de la empresa en el periodo a computar no rebasara el 2,00%.

El citado dato, se dará a conocer a la plantilla mensualmente utilizando para ello los cauces habituales de comunicación al colectivo.

– Prima colectiva por beneficios:

Se percibirá un 15% del salario base, siempre que el beneficio después de impuestos obtenido por las actividades ordinarias de la empresa con respecto a la facturación total alcance el 1,5%.

Mensualmente, la empresa trasladará al comité Intercentros los datos relacionados con ambos apartados, así como la copia de los documentos necesarios para corroborar los datos aportados, para que de esta forma se pueda realizar un seguimiento efectivo en cuanto a la fidelidad de los mismos.

4. Normas de regulación del incentivo:

– El periodo a computar para corroborar que un trabajador cumple o no los requisitos reseñados, será desde el 01 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año siguiente. En los supuestos, de trabajadores que cumplan el año de antigüedad durante dicho periodo, se les comenzará a computar desde el día siguiente hasta el final del cómputo establecido, percibiendo por ello la parte proporcional del incentivo que hubiera devengado.

– En el supuesto de darse un periodo de ausencia por parte del trabajador inferior a un mes que pudiera afectar al incentivo de dos años, por darse entre el final del periodo a computar y el comienzo del siguiente, se acuerda que dicho periodo solo tendrá efecto sobre un ejercicio.

– En los casos de trabajadores beneficiados con permisos sin sueldo, reducciones de jornada, contratos a tiempo parciales y/o excedencias, percibirán en su momento la parte proporcional del incentivo con respecto al tiempo trabajado.

– Antes del día 10 de diciembre, la empresa deberá publicar, en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo, los listados provisionales de los trabajadores que percibirán el incentivo y la cantidad a devengar.

– Seguidamente se abrirá un plazo de 10 días naturales para la reclamación de los afectados. Dicha reclamación podrá realizarse a través de la representación legal de cada centro de trabajo o al personal que la empresa designe en cada centro.

– Una vez finalizado este periodo, una comisión formada por un miembro del comité de centro y un miembro designado por la empresa en cada centro de trabajo, analizarán y resolverán las reclamaciones planteadas en un plazo no superior a tres días.

– Antes del día 24 de diciembre se dará a conocer en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo los listados definitivos de los trabajadores que devengarán el incentivo y las cantidades a percibir.

– En caso que persistan discrepancias en algún centro de trabajo en cuanto a la resolución de alguna reclamación planteada, y con independencia de que la empresa proceda al abono del incentivo de acuerdo a los listados definitivos, se celebrará una reunión entre el Director de RR.HH. y un miembro del Comité Intercentros que se designará en su momento para resolver la situación planteada.

– Se faculta a la comisión paritaria para regular bajo el consenso los posibles vacíos regulatorios o situaciones no contempladas.

5. Motivado en los esfuerzos que las partes realizan en el presente convenio colectivo, en aras de garantizar la estabilidad laboral a través de mejorar la competitividad de la empresa en el sector, mejorar la productividad, etc., ambas partes acuerdan que con independencia de la suma total que el trabajador percibiera por el incentivo a la productividad fijado, en el supuesto que la empresa rebasara el porcentaje de beneficio después de impuestos obtenido por las actividades ordinarias de la empresa con respecto a la facturación establecido en el punto 3, el 25% del excedente será redistribuido proporcionalmente entre todos los trabajadores que accedieron a dicho incentivo, hasta que los mismos alcanzaran por lo establecido en este punto la cantidad de un salario base de su categoría.

Con el objetivo de que el proceso sea totalmente transparente, la empresa garantiza en cualquier momento el acceso del comité Intercentros a las auditorías trimestrales internas que se realizan, así como a cuantos datos económicos se entiendan por las partes que puedan ayudar a la vigilancia y control de lo reseñado en este punto.

Artículo 51. *Asignaciones voluntarias.*

Las empresas afectadas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación del afectado, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los

demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda recibir por lo reseñado en este convenio colectivo.

Dado el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente convenio, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el artículo 4. 2.c del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas informarán mensualmente a los representantes de los trabajadores del montante económico de las asignaciones, de los trabajadores afectados, etc.

Artículo 52. *Dietas.*

La dieta es un concepto extra salarial, cuya finalidad es la compensación de los gastos de manutención y alojamiento originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual y, por lo tanto, los trabajadores afectados por este convenio colectivo, devengarán dieta cuando como consecuencia de un desplazamiento tenga que comer, cenar, pernoctar y/o desayunar fuera de su residencia habitual. En el supuesto que el trabajador solo realice una de estas comidas, percibirá la parte proporcional de la dieta que le corresponda.

Asimismo, y aun sin que el trabajador salga de su residencia habitual o centro de trabajo, pero que por necesidades o conveniencia del servicio, realice la comida o cena fuera del mismo, percibirá como compensación la parte de dieta correspondiente a la franja horaria que se produjo el gasto, con la salvedad que existiera un acuerdo específico para la unidad o departamento en concreto.

El importe de dieta y su fraccionamiento será el que con carácter general se reseña en las tablas salariales anexas a este convenio, si bien, las partes firmantes podrán acordar adaptar dichas cantidades y regulación a una unidad de negocio o departamento específico.

Artículo 53. *Incremento salarial.*

Para el año 2015 y 2016 se abonarán los salarios conforme a los conceptos y cuantías establecidas en las tablas salariales anexas y en los artículos del Capítulo VIII «Régimen Económico» del presente convenio colectivo.

El 1 de enero del año 2017, una vez analizado por la comisión negociadora el estado económico de la empresa, la evolución de los indicadores nacionales del PIB, IPC real año 2016 e incremento salarial medio de los convenios colectivos, se fijará la cuantía a implementar a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio y por tanto a los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extra salariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías.

Artículo 54. *Reclamaciones salariales internas.*

Las reclamaciones de cantidad presentadas por los trabajadores ante la empresa o a través del comité de empresa, antes del día 21 de cada mes, deberán ser atendidas y en caso que proceda, deberán ser abonadas en el mismo mes que se presentaron, junto a la mensualidad habitual.

En caso de no proceder dicha reclamación, la empresa se obliga a emitir contestación por escrito al trabajador y/o reclamante.

En cualquier caso, la empresa queda obligada a recepcionar cada una de las reclamaciones que le sean entregadas, dando registro de entrada a cada una de ellas y devolviendo copia a la persona que hace la entrega.

CAPÍTULO IX

Beneficios socialesArtículo 55. *I.T. (Incapacidad Temporal).*

Cuando un trabajador se encuentre en un período de Incapacidad Temporal de cualquier tipo y siempre que la relación laboral no se haya extinguido con la empresa, será retribuido según el siguiente desglose:

a) Accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, enfermedades coronarias, riesgo por embarazo y maternidad.

La Empresa complementará las prestaciones a la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, así como el 100% de las retribuciones salariales y extra salariales fijas (Nómina) de una mensualidad habitual.

Dicho complemento se iniciará el primer día de baja y se mantendrá durante doce meses.

b) Contingencias comunes y accidente no laboral:

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social de la forma que expresa continuación:

– Los 3 primeros días correrán por cuenta del trabajador, por lo que la empresa descontará la parte de salario habitual correspondiente a cada día en esta situación.

– Del 4.º al 15.º la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

– A partir del 16.º día, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja hasta los doce meses de permanecer en dicha situación.

– En cualquier caso las Pagas Extraordinarias no sufrirán ningún tipo de descuento en función de los días que el trabajador permanezca en tal situación.

Las compensaciones reseñadas en este apartado «b», son adicionales a las establecidas por la seguridad social o entidad colaboradora, y serán de aplicación mensual mientras que el índice medio de absentismo por esta contingencia en ese mismo periodo en el centro de trabajo no superase el 4,5%.

Artículo 56. *Seguro colectivo de Accidente o enfermedad profesional.*

Cualquier empresa afectada por este Convenio Colectivo, incluidas las de nueva creación si las hubiera, se obliga a formalizar un seguro colectivo de vida y accidente para todos los trabajadores y que garantice las cantidades que a continuación se detallan:

a) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional con pérdida del puesto de trabajo, la cantidad de 35.000 €.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 50.000 €.

Dicha Póliza tendrá efecto desde el primer día que el trabajador este dado de alta en la Empresa y los referidos importes serán, exigibles en caso de accidente de trabajo que ocurran a partir de los treinta días siguientes a la firma del Convenio Colectivo de la Empresa.

Las cantidades reseñadas se revalorizarán anualmente conforme a los incrementos salariales anuales pactados en el presente convenio.

La empresa está obligada a entregar una copia del contrato con la aseguradora a la representación legal de los trabajadores (Comité Intercentros), ya sea ésta individual o colectiva.

Artículo 57. *Ayuda social por muerte o gran invalidez.*

Con independencia de lo recogido en el artículo precedente, en el caso que un trabajador realizando su jornada de trabajo sufra un accidente con el resultado de muerte o Gran Invalidez, empresa y representación legal de los trabajadores, acuerdan la creación de una ayuda social con cargo a los trabajadores.

La citada ayuda consistirá en la aportación voluntaria por parte de los trabajadores que lo deseen de 18 €/ accidente que se destinarán al afectado o herederos legales en los supuestos de fallecimiento.

El trabajador que suscribiera dicha ayuda adquiere simultáneamente el derecho a ser beneficiario de la cantidad total recaudada, en el caso de ser el mismo quien sufra el accidente que provoque la aplicación de esta ayuda.

A esta ayuda social se accede con la firma de un documento que podrá ser revocado en cualquier momento y cuantas veces quiera el interesado, si bien, cada reanudación conllevará inexorablemente el abono inmediato de todos los pagos que se hubieran realizado mientras el interesado se encontrara excluido de esta ayuda.

Por tanto y a efectos aclaratorios, no se generará el derecho a la ayuda si en el momento del accidente el trabajador no se encuentra adherido a la misma, a excepción de los trabajadores que lleven en la empresa menos de tres meses, salvo que éstos hubieran hecho denegación expresa por escrito de suscribir esta ayuda. Con el objetivo de conseguir que los trabajadores que se incorporan a la empresa sean conocedores de la medida, la empresa se obliga a entregar al inicio de cada relación laboral el documento de suscripción como parte inexorable del contrato de trabajo, al igual que a informar al trabajador el origen, finalidad y destino de la presente ayuda.

En el supuesto de darse un accidente cuyas consecuencias sean las que origina la ayuda recogida en este artículo, a los 3 meses de haber ocurrido éste, la empresa procederá a descontar de la nómina mensual del trabajador la cantidad reseñada, debiendo comunicar previamente a los trabajadores, es decir, en el mes anterior la activación de la ayuda y por tanto del descuento. A efectos aclaratorios, solo podrá descontarse una única aportación por mes, por lo que de darse más de una situación que motivara dichos descuentos, serán atendidas en los meses siguientes.

La cantidad total recaudada por todos los Centros de Trabajo, una vez tenido constancia de la determinación de Herederos Legales del Trabajador por la autoridad competente, será entregada por representantes del Comité Intercentros, de la Empresa y del centro de trabajo en cuestión, mediante un talón nominativo a los mismos e informándoles a su vez de la proveniencia de la aportación, método, origen, etc.

En el caso que la empresa deseara hacer una aportación voluntaria, el montante se uniría a lo recaudado por la parte social y se daría traslado de tal circunstancia a la familia.

Artículo 58. *Compromiso adicional en caso de pérdida de puesto vinculada al artículo que precede.*

Para estos supuestos, como medida extraordinaria, la empresa se compromete a ofrecer un puesto de trabajo con vocación de permanencia al cónyuge o uno de los hijos del afectado/a si los hubiera, siempre que ésta tuviera la necesidad de cubrir alguna vacante para la que pudieran estar habilitados o capacitados y siempre que medie solicitud del interesado/s.

Este derecho permanecerá vigente durante al menos dos años desde la fecha del hecho causante y será prevalente a lo dispuesto en las distintas disposiciones del presente convenio.

Artículo 59. *Seguro de vida.*

La Empresa establecerá para todos los trabajadores-trabajadoras afectados por este convenio que cuenten con al menos una antigüedad de un año, un seguro de vida colectivo que cubra las contingencias de invalidez permanente absoluta, gran invalidez y muerte.

Este seguro no operará en los casos que opere el seguro reseñado en el artículo 56 del presente convenio, «Seguro colectivo de Accidente o enfermedad profesional», tampoco en los supuestos de accidentes o enfermedades profesionales que sean consecuencia del ejercicio del trabajo en otra empresa, así como en los casos que el trabajador permanezca de excedencia voluntaria cuya duración sea superior al año.

Las cuantías del capital asegurado son las siguientes:

- a) Incapacidad permanente absoluta: 21.000 €.
- b) Muerte y/o Gran invalidez: 38.000 €.

En todo caso el pago por la cantidad de Gran Invalidez será incompatible con el pago de la garantía de Incapacidad Permanente Absoluta.

La elección de la aseguradora se realizará mediante el consenso de las partes firmantes de este convenio, de entre todas aquellas ofertas que sean presentadas. Dada la modalidad actual de este tipo de contrataciones, las cantidades excedentes de la posible no utilización de la póliza serán destinadas en su totalidad al presupuesto social dispuesto en el artículo 67 del presente convenio «Fondo social para el fomento de la convivencia y las relaciones entre los trabajadores».

En el caso que durante la vigencia de este convenio, la modalidad de póliza sufriera alteraciones sustanciales, las partes firmantes analizarán y pactarán las posibles soluciones manteniendo el espíritu descrito tanto de este artículo como del mencionado fondo social.

Artículo 60. Otras coberturas sociales en caso de hospitalización, fallecimiento del trabajador fuera de su residencia habitual y/o fallecimiento de un familiar de hasta primer grado si el trabajador se encuentra en el extranjero o desplazado temporalmente en otro centro de trabajo.

La empresa se obliga, en caso de accidente o enfermedad grave fuera de la localidad de su residencia habitual que exija una hospitalización de más de 3 días, a proporcionar los medios necesarios para que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. Asimismo, y mientras que la situación descrita permanezca la empresa se hará cargo de los gastos de manutención y alojamiento del familiar desplazado.

Para optar a este derecho, se estará al informe médico donde se pueda clarificar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

En el caso que dicha asistencia sanitaria al trabajador se haya dado en el extranjero, la empresa garantizará, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de dicha asistencia, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de producirse un fallecimiento de algún trabajador fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa o realizando un servicio encomendado por ésta, la empresa se obliga a abonar los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual. Asimismo, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

Por último, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero o centro de trabajo en el que se encuentren desplazados temporalmente hasta su residencia habitual, por causa de fuerza mayor, entendida ésta por fallecimiento u hospitalización con pronóstico grave o muy grave de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 61. Jubilación Anticipada Parcial y Jubilación a los 64 años como medida de fomento del empleo amparada en disposición final 12.2 ley 27/2011.

1. Al amparo y de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, lo dispuesto por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, la Ley 12/2001, de 9 de julio, el Real

Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, disposición final 12.2 Ley 27/2011, disposiciones concordantes, disposiciones que complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituya a estas, aquellos trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 4 años como máximo a la exigida, o inferior a 5 años en caso de que los afectados tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, podrán acceder a la jubilación parcial en las condiciones previstas en el apartado 6 del art. 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Como mejora de la citada legislación, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan que la empresa se obliga a aceptar todas las solicitudes que al amparo de esta ley les sean presentadas por los trabajadores afectados que cuenten con una antigüedad mínima de seis años en la empresa, siempre y cuando dichas solicitudes conlleven una reducción de la jornada de trabajo en el porcentaje máximo que la legislación vigente permitiese en cada momento al afectado.

La solicitud de acceso a este tipo de jubilación, deberá ser presentada por el trabajador ante la empresa con al menos un mes de antelación a la fecha que el trabajador desee acceder a dicha situación. Entre la presentación fehaciente de la solicitud y el acceso en la práctica a la situación de jubilación parcial, en los casos que proceda, no podrá transcurrir más de treinta días, por lo que la empresa se obliga a realizar cuantos trámites sean necesarios para dar cumplimiento a lo reseñado.

Para ello, en las condiciones establecidas por dichas normas, la Empresa se obliga a concertar un contrato a tiempo parcial con aquellos trabajadores que comuniquen su voluntad de acceder a la jubilación parcial y los trabajadores afectados habrán de asumir el compromiso por escrito e irrevocable de acceder a la jubilación ordinaria al alcanzar la edad mínima reglamentaria en cada momento, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

2. Este contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá, entre otras, las siguientes particularidades:

– El trabajador deberá reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social con excepción de la edad.

– El trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo y un máximo establecido en la Ley.

– La ejecución del contrato a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con su pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

– Como resultado de la afectación de la disposición final 12.2 de la ley 27/2011, el trabajador podrá acceder a la jubilación anticipada a los 64 años de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En dicho supuesto, el contrato a tiempo parcial se extinguirá a la fecha de su cese en el trabajo.

– El cómputo de la jornada reducida pactada y de la jornada de trabajo resultante será anual.

– De acuerdo con los criterios generales, la Empresa asignará al trabajador los servicios a realizar por éste, que mantendrá, con carácter general, su condición anterior.

– El trabajador prestará los servicios de acuerdo al reglamento que ambas partes se obligan a acordar en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio. En cualquier caso hasta tanto no se logre un acuerdo en el citado reglamento, será de aplicación lo reseñado en el convenio precedente, acuerdos en la materia, así como las normas que hasta la fecha se han venido aplicando en la empresa.

– Hasta tanto no sea de aplicación el citado reglamento, el trabajador acogido a la jubilación anticipada parcial, tendrá la opción de realizar la parte proporcional de trabajo perteneciente a cada año de forma continua estando la empresa obligada a avisar al trabajador con 30 días de antelación a la fecha de trabajo a realizar. La acumulación del

trabajo no conlleva la acumulación de las percepciones que se devengarán a razón del porcentaje pactado de trabajo mensual hasta el paso a la jubilación total, independientemente de cómo se realice esta modalidad. Dichas percepciones consistirán en la parte proporcional del salario mensual habitual que viniera percibiendo normalmente, incluyendo las subidas salariales anuales correspondientes.

3. Como resultado de la aplicación del apartado primero y segundo del presente artículo, y de conformidad con lo dispuesto el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se obliga a la contratación de un nuevo trabajador a tiempo completo y de carácter indefinido por cada trabajador que acceda a la jubilación anticipada parcial en los términos reseñados, o bien, a transformar en indefinido a un trabajador que tenga un contrato de duración determinada.

4. En el supuesto que el trabajador/a falleciera o fuere declarado en Incapacidad Permanente Total durante la situación de jubilación parcial, siempre que el trabajador/a hubiera prestado la jornada residual resultante de su jubilación de forma acumulada de acuerdo a legislación, la empresa abonará al trabajador/a, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que se correspondieran con la citada jornada residual realizada, por cuanto pudiera darse el caso, que el trabajador/a haya realizado la jornada residual correspondiente a un periodo anual pero no haber percibido las doce mensualidades por producirse el hecho causante del supuesto en una fecha anterior.

5. En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar la adaptación de lo expuesto en este artículo a la nueva normativa, con el compromiso de las partes de no alterar el objeto que se persigue con la redacción del artículo de rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores y trabajadoras.

6. Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo que regula el Real Decreto número 1194/1985, de 17 de julio, amparados en la disposición final 12.2 de la ley 27/2011, de 1 de agosto, podrán solicitar su cese en la empresa por jubilación a los 64 años con el 100% de sus derechos, todos aquellos trabajadores que deseen acceder a tal situación.

Para los casos mencionados en el párrafo anterior, la Empresa se obliga a sustituir al trabajador que acceda a la jubilación anticipada, con una nueva contratación de carácter indefinido.

Artículo 62. *Premio de vacaciones por jubilación anticipada.*

Todo trabajador que opte por la jubilación anticipada de carácter voluntario, cesando por lo tanto su relación laboral con la Empresa (desvinculación), cumpla con los requisitos establecidos en cada momento por la autoridad competente y tenga una antigüedad mínima en la Empresa de tres años, tendrá derecho al disfrute de un periodo vacacional según la tabla que a continuación se establece:

Tabla de referencia:

90 días, si fuera a los dos años de la edad mínima de jubilación ordinaria.

60 días, si fuera al año de la edad mínima para la jubilación ordinaria.

Por cada mes que el trabajador se beneficie de este derecho y, por lo tanto, se encuentre disfrutando de dicho periodo vacacional percibirá el salario equivalente al abono de una nómina, es decir, salario total y complementos de una mensualidad habitual normal establecida en su categoría y centro de trabajo.

Los periodos de vacaciones mencionados en este artículo son independientes y por lo tanto adicionales del periodo vacacional que un trabajador le pueda corresponder por lo que se fija en el artículo 33 (vacaciones) del presente convenio colectivo.

Artículo 63. *Complemento a la Maternidad y/o Paternidad.*

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho durante el tiempo en que se encuentren disfrutando el permiso de paternidad / maternidad establecido en la legislación vigente a percibir la totalidad del salario habitual mensual y, por lo tanto, la empresa se obliga a complementar las prestaciones provenientes de la seguridad social y previstas para este tipo de situaciones, de forma que el trabajador no sufra ninguna merma económica en ese periodo.

Artículo 64. *Ayuda escolar o ayuda a guardería.*

Se considera que tendrán derecho a dicha ayuda aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de un año, y que tengan hijos en cualquier ciclo de la educación infantil (centros de guardería o colegios), de la educación primaria obligatoria y/o de la educación secundaria obligatoria.

Por este concepto, la empresa abonará a sus trabajadores en la nómina correspondiente al mes de septiembre u octubre, la cantidad estipulada en las tablas salariales anexas. Para ello, será necesario haber aportado a través de los cauces habituales y antes del 20 de octubre un certificado escolaridad o guardería. En el caso que el trabajador aportarse la documentación fuera del periodo reseñado perderá el derecho de abono de esta ayuda.

La citada ayuda duplicará su importe en caso que el trabajador acredite tener más de dos hijos en la situación reseñada.

Artículo 65. *Ayuda a los trabajadores con hijos y/o cónyuges con minusvalías.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa y que tengan algún hijo o el cónyuge con minusvalía declarada del 33% o superior, percibirán un plus fijo mensual cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas.

En los supuestos que la minusvalía que da origen a percibir la citada ayuda sea declarada en grado 4 o 5, es decir más del 50%, esta cantidad se verá aumentada al doble.

El derecho a percibir y por lo tanto la concesión de esta ayuda queda supeditada a que el beneficiario de la misma acredite ante la Empresa, con idénticos requisitos que los exigidos por la Seguridad Social a iguales fines, su derecho a la percepción de la ayuda de referencia, manteniéndose la misma mientras la persona disminuido objeto de tal percepción no encuentre empleo y conviva en el mismo domicilio.

Dicha ayuda económica quedará suspendida durante el tiempo que la persona que da derecho a la misma trabaje, reanudándose su abono en el supuesto de volver a la situación de desempleado. Asimismo, si un trabajador que sea objeto de este beneficio y no comunicase a la empresa cualquier variación de la situación por la que es beneficiario, la empresa se reserva el derecho de actuar legalmente contra el mismo.

Otro beneficio adicional a la percepción de la ayuda y con el objetivo de hacer compatible la vida laboral en la empresa a las exigencias que la vida familiar le pueda conllevar, es el acuerdo alcanzado por las partes firmantes de este convenio por el que aquellos trabajadores que acrediten con idénticos requisitos que los exigidos por la seguridad social, tener hijos o el cónyuge con minusvalía superior al 50% (grados 4 y 5), tendrán derecho al cambio de turno de trabajo para acompañar a su hijo a visitas médicas concertadas, realización de pruebas médicas, etc. Este derecho se podrá ejercer siempre que su jornada laboral prevista coincida y/o imposibilite el acompañamiento de la persona afectada, previa justificación, acreditación y aviso con una antelación de al menos 7 días naturales.

Asimismo, la empresa garantiza el cambio de periodo vacacional adjudicado previamente, en el caso que fuera necesario, para facilitar de esta forma el acompañamiento de su hijo o cónyuge cuando éste haya de acudir a tratamientos que conlleven internamiento y/o hospitalización, a visitas a médicos con desplazamientos fuera de la

comunidad autónoma, sea hospitalizado con una previsible duración moderada, etc., la solicitud se deberá de presentar con antelación suficiente y estará acompañada por los pertinentes justificantes acreditativos.

Por último, la empresa ampliará al doble el permiso sin sueldo fijado en el artículo 74 del presente convenio colectivo (permisos no retribuidos), es decir, hasta los 60 días. Dicho permiso podrá ser fraccionado en periodos de quince o 30 días y tendrá preferencia sobre el resto de solicitudes referenciadas al citado artículo.

Artículo 66. *Inserción de trabajadores minusválidos en la empresa y/o aportaciones a proyectos solidarios u obras sociales.*

En aras a dar cumplimiento a la Ley de integración del minusválido en el mundo laboral, reconociendo las partes las dificultades de contratación debido a las funciones a desarrollar en una empresa donde el puesto de conductor puede representar el 95% del total de los puestos de trabajo de ésta, y en el defecto de poder dar cumplimiento al porcentaje mínimo de contratación que se exige en la legislación vigente y que desde este momento se adopta como mínimo en la empresa en el caso de modificación legislativa a la baja, ambas partes acuerdan efectuar donaciones a entidades o fundaciones cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad, como medida alternativa o adicional en caso que la empresa pueda dar cumplimiento al mínimo exigido de contratación reservada a personas con minusvalía.

El montante económico a destinar a las citadas donaciones será el resultado una vez se haya descontado el porcentaje de contratación de personas con minusvalía en el año y el montante económico destinado a los bienes y servicios que la empresa tenga contratados con centros especiales de empleo. En el supuesto de dar cumplimiento a la normativa y por consiguiente no producirse un remanente para lo aquí estipulado, se acuerda establecer un presupuesto mínimo de 18.000 € por la totalidad del convenio.

Los trabajadores podrán participar presentando los proyectos que deseen avalar. La elección de la entidad o fundación a la que se destinará el montante económico resultante de la vigencia de convenio se realizará de forma consensuada entre la Dirección de la empresa y la RLT. La entrega de la donación que se deberá realizar antes de finalizar el presente convenio, se hará en un acto que acudirá la representación de ambas partes y del que se dará traslado puntual a los trabajadores.

Artículo 67. *Fondo social para el fomento de la convivencia y las relaciones entre los trabajadores:*

Con la finalidad de fomentar las relaciones entre los trabajadores de la empresa, dentro y fuera de esta, las partes firmantes del convenio colectivo, acuerdan la creación de un fondo social por cada año de vigencia del mismo.

Este fondo social está vinculado a la modalidad contractual del seguro de vida que se establece en el artículo 59 del presente convenio y por tanto su dotación anual será la resultante de la ejecutar el primer vencimiento de dicho seguro.

Por consiguiente, el presente fondo comenzará a funcionar a partir del primer año de aplicación del seguro de vida, por cuanto será el primer año con presupuesto disponible.

El 50% del citado presupuesto quedará asignado al ámbito nacional, para generar actividades donde participen la totalidad de centros de trabajo. El resto será asignado proporcionalmente con el número de trabajadores a cada centro de trabajo para actividades donde participen exclusivamente los trabajadores de ese centro de trabajo.

Las actividades a que se deberá destinar el dinero serán aquellas que fomenten la participación colectiva de los trabajadores y sus familiares, tales como viajes culturales, deportes colectivos, convocatorias de concursos, etc. por lo que los trabajadores que lo deseen podrán elevar sus propuestas a través de la propia empresa o la RLT.

La decisión de a qué, cómo y cuánto dinero se destina a una actividad en concreto, será tomada de forma consensuada por la empresa y la RLT en el ámbito que corresponda. La guardia y custodia del presupuesto anual corresponderá a la empresa. En cuanto a la disposición efectiva del fondo podrá realizarse a partir del primer trimestre de cada año.

En el caso que no se ejecute el presupuesto anual, el montante no utilizado, ya fuese éste proveniente de la asignación a los centros o el asignado al ámbito estatal, pasará a engrosar el presupuesto del año siguiente.

Artículo 68. *Renovación del permiso de conducción y tarjeta de tacógrafo digital.*

Para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de cinco años, previa acreditación y justificación de la gestión realizada, tendrán derecho a que la empresa les abone en la nómina del mes en que se presenten los citados justificantes, los gastos derivados de la renovación del permiso de conducción (reconocimiento médico y tasas) y los gastos derivados de la renovación de la tarjeta de tacógrafo digital.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el trabajador una vez cada cinco años para cada uno de los supuestos. En el caso, que la legislación vigente en cada momento con carácter general determinase un periodo de renovación distinto, específico por edades, individual, etc. la empresa se obliga a abonar los gastos de renovación en función del mismo.

Con el objetivo de facilitar la comprensión de lo expresado anteriormente, el trabajador no tendrá derecho al abono de los gastos en los casos de deterioro, robo o pérdida de la citada documentación, a excepción, de que desarrollando la jornada laboral se produzca algún accidente o robo (este último si media una denuncia por parte del trabajador ante las autoridades pertinentes), donde éste pierda o quede inservible la citada documentación, en cuyo caso, si procederá el abono de los gastos independientemente de la antigüedad del trabajador en la empresa.

En el caso que durante la vigencia de este convenio surjan diferencias considerables de abono de este tipo de gastos dentro de la misma provincia, queda facultada la comisión paritaria para establecer un precio estándar por provincia o fijar los centros colaboradores donde deban acudir los trabajadores a realizar los reconocimientos médicos, gestiones de renovación, etc.

Artículo 69. *Recuperación de puntos y/o Retirada del permiso de conducción.*

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo podrán acceder a los beneficios que posteriormente se detallan en este artículo, cuando los hechos imputados que deriven en la pérdida de puntos y/o del permiso de conducción se deban a causas producidas en la realización de los servicios prestados para la empresa, exceptuando todos aquellos casos relacionados con la ingestión de alcohol, drogas, velocidad excesiva, imprudencia temeraria, y/o aquellos que previa resolución de la comisión paritaria sean considerados como actos voluntarios del trabajador que por su conducta no deban ser repercutidos a la empresa (no llevar cinturón de seguridad, utilizar el teléfono, etc.).

Ateniéndonos a lo redactado anteriormente, se debe de diferenciar entre una pérdida parcial de puntos que no provoca la pérdida de vigencia o suspensión del permiso de conducción y la pérdida total de puntos que si conllevaría dicha suspensión.

– Pérdida parcial de puntos (sin suspensión o pérdida de vigencia del permiso de conducción):

Para estos casos la empresa se obliga a abonar a los trabajadores afectados el importe de los cursos de recuperación parcial de puntos fijados en la legislación vigente, previa acreditación de su realización.

En el caso, que con el citado curso se recuperasen puntos no referenciados a la empresa, ésta solo estaría obligada a abonar la parte proporcional del valor del curso con

respecto a los puntos detraídos como consecuencia de la labor diaria del trabajador en la empresa.

– Pérdida total de puntos (suspensión o pérdida de vigencia del permiso de conducción):

Dado que no existe un permiso o licencia profesional y otra particular, en una situación de pérdida total de puntos, se pueden dar distintas situaciones, es decir, la pérdida se puede deber solo y exclusivamente a la actividad que el afectado desarrolla en la empresa, parte a causas extra laborales y para a laborales, etc.

Por ello, las partes acuerdan los siguientes criterios de actuación ante una pérdida total de puntos que le afecte a un trabajador:

a) Aquellos trabajadores que su pérdida de puntos relacionados con su trabajo alcance el 50% o más del total de puntos (12) que con carácter general la Ley establece, para los que la empresa se obliga a situar a éste en excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, manteniéndole la antigüedad, así como a abonar una cantidad indemnizatoria mensual mientras permanezca en dicha situación equivalente al porcentaje directamente proporcional de su salario bruto mensual habitual (retribuciones salariales y extra salariales) con respecto a los puntos perdidos por los servicios prestados a la empresa.

La misma fórmula se utilizará con respecto a la obligación por parte de la empresa a abonar el curso de reciclaje para la recuperación del permiso de conducción.

b) Aquellos trabajadores que su pérdida de puntos relacionados con su trabajo no alcance el 50% del total de puntos (12) que con carácter general la Ley establece, para los que la empresa se obliga a abonar una indemnización equivalente a la que el despido por causas objetivas conllevara, quedando el trabajador desvinculado definitivamente de la empresa.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos 10 años podrán acogerse al apartado anterior (a) y la fórmula allí establecida, siempre que alguno de los puntos detraídos estén relacionados con los servicios que presta para la empresa.

Para que los derechos recogidos en la totalidad de los apartados «a» y «b» del presente artículo se hagan efectivos, los trabajadores estarán obligados a comunicar de forma inmediata y fehaciente los hechos que provocan la detracción de puntos (boletín de denuncia), así como a acreditar la pérdida efectiva de los mismos. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a realizar los cursos de recuperación que la empresa le proporcione de acuerdo con lo reseñado anteriormente.

Sin estar relacionado con la pérdida de puntos, existe la posibilidad de una retirada o suspensión del permiso de conducción por vía administrativa y/o judicial. Cuando tal situación se deba a hechos relacionados con la actividad que el trabajador realice en la empresa, salvo que sea como consecuencia de los supuestos que se excluyen en el primer párrafo de este artículo, ésta podrá optar entre formalizar un seguro por valor del salario convenio mensual fijado para cada categoría o acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo durante el período que dure la retirada del carné, siempre que fuera posible el desplazamiento del trabajador desde su domicilio habitual a su centro de trabajo mediante transporte público o medios de la propia empresa.

Tanto si la empresa opta por formalizar el seguro o por recolocar en otro puesto de trabajo, el trabajador percibirá los mismos salarios habituales del mes anterior a la retirada del carné y durante el tiempo que dure la retirada.

En el caso que se opte por formalizar el seguro, la empresa deberá situar al trabajador en excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, manteniéndole a todos los efectos la antigüedad en la empresa.

Asimismo, la Empresa podrá gestionar que la retirada del permiso lo sea en los meses de menor actividad de la misma, así como tratar de hacer coincidir la retirada con el período anual de vacaciones.

Artículo 70. *Abono de las multas.*

Las multas o sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona que sea responsable de las mismas. Cuando dicha responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, será la Comisión Paritaria en exclusiva, quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso, determine en consecuencia.

En el supuesto que la resolución de la Comisión Paritaria no satisficiera a alguna de las partes, quedará expedita la vía administrativa, laboral o judicial que corresponda.

Por tanto, como aclaración a lo reseñado y a modo de ejemplo:

- La empresa será responsable de la multa impuesta como consecuencia de:
 - Instrucciones impartidas por el personal de mando de la Empresa que contravengan las normas vigentes en materia de transportes, seguridad vial y tráfico.
 - Que el vehículo no porte la documentación obligatoria.
 - Aquellas originadas como consecuencia de defectos imputables al material con que se trabaja.
 - Aquellas originadas por aparcamientos y estacionamientos indebidos por las propias exigencias de la actividad laboral.
- El trabajador será responsable de la multa impuesta como consecuencia de:
 - No respetar el Código de Circulación.
 - Imprudencia temeraria.
 - El uso de emisoras de radio sin autorización administrativa y sin autorización expresa por parte de la Dirección de la empresa.

La multa que sea impuesta directamente a la empresa o se entienda que la responsabilidad pudiera recaer finalmente sobre ésta, el trabajador afectado queda obligado a entregar de forma inmediata a su superior el boletín, propuesta o notificación de la denuncia que le sea entregada por la autoridad competente. A su vez, el superior inmediato o persona que la empresa designase en su momento para estas funciones, se obliga a recepcionar el documento de denuncia, entregando copia del mismo una vez recepcionado al afectado.

Asimismo, las denuncias o sanciones con resolución firme en vía administrativa que vayan a nombre de la empresa y que ésta amparándose en la Ley Orgánica del Transporte Terrestre vigente en cada momento y reglamentos que la desarrollen, entiendan que es responsabilidad única y exclusiva del conductor, y que por tanto el abono, recurso, etc. le corresponde a éste último, la empresa previa a cualquier acción a realizar (presentar recurso administrativo, detraimientos de su importe, etc.) se obliga a someter a comisión paritaria para que este órgano una vez analizado el caso en particular determine en consecuencia.

Artículo 71. *Defensa Jurídica para el personal de la empresa.*

Los conductores y cualquier trabajador/a de la empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículos de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador/a, la empresa está obligada a asegurar la defensa del trabajador/a y la prestación de fianza. En el caso, que la empresa no tuviera concertado el correspondiente seguro, ésta asumirá con carácter directo tal obligación.

CAPÍTULO X

Permisos, excedencias y reducciones de jornada

Artículo 72. *Permisos retribuidos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo según se detalla a continuación:

a) Por matrimonio de distinto o igual sexo: dieciséis días naturales. Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a juntar este permiso con una quincena de vacaciones, lo que podrá conllevar el postergar o adelantar la fecha vacacional establecida en el pertinente cuadrante, siempre que exista un aviso con al menos dos meses de antelación. Este derecho se hace extensivo a las parejas de hecho en el momento de su formalización e inscripción como tal ante la autoridad competente en la materia.

b) Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: un día natural, siempre que éste coincida con la jornada laboral del trabajador prevista en cuadrante de trabajo.

c) Por nacimiento o adopción de hijos y/o el acogimiento de menores establecido en el punto 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores: tres días naturales, adicionales al permiso de paternidad establecido en la legislación vigente en cada momento y que conlleva la suspensión del contrato.

d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Este permiso será aumentado en un día más para los casos de familiares de 1.º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que la hospitalización o post operatorio con reposo domiciliario sea superior a 48 horas. A efectos aclaratorios, se especifica que el permiso no tendrá posibilidad de fraccionamiento y que el inicio del permiso ha de coincidir con el periodo de hospitalización o el reposo domiciliario prescrito por el personal facultativo. Asimismo, para casos de enfermedad crónica o múltiples recaídas motivadas por el mismo hecho causante, se establece que este derecho solo pueda ser utilizado dos veces al año.

e) Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos: cinco días naturales. Además, el trabajador tendrá el derecho de juntar este permiso con una quincena de vacaciones. En el caso que el trabajador hubiera agotado el periodo vacacional del año en curso, la empresa se obliga a adelantar una quincena del periodo vacacional que pudiera corresponderle en el año siguiente.

f) Por fallecimiento de parientes: tres días naturales en los casos de 1.º grado de consanguinidad o afinidad y dos días naturales en los casos de 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

g) Por traslado del domicilio habitual (previa justificación que certifique su veracidad): dos días naturales.

h) Por asuntos propios y/o libre disposición: un día natural (solicitado por escrito con siete días de antelación y que los otorgados para ese mismo día no supere el 3% de la plantilla total del centro de trabajo o unidad de negocio en cuestión). Este derecho se genera a partir de que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de seis meses y no necesitará justificación.

i) Por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, exámenes de conducir y oposiciones que coincidan dentro de la jornada laboral del propio trabajador: El tiempo indispensable para su realización.

j) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con lo recogido en el artículo 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores: El tiempo indispensable.

k) Por lactancia: Se estará a lo regulado en el artículo 101 mejoras a la maternidad del presente Convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37. apartados 4 y 6, y demás normativa vigente en la materia. En cualquier caso, estos permisos serán retribuidos y por lo tanto considerados en todo momento como trabajo efectivo.

2. Aclaraciones o consideraciones a tener en cuenta:

a) Los permisos descritos en los apartados b, d y f de este artículo serán ampliados en dos días más en aquellos que el trabajador necesitara realizar algún desplazamiento (superior a 200 kilómetros de radio desde el centro de trabajo).

b) En el mismo sentido que el apartado precedente, en aquellos casos que se trate de un familiar de primer grado con residencia en el extranjero, el trabajador siempre que quede acreditado fehacientemente, tendrá derecho a juntar una quincena de vacaciones a dicho permiso, lo que podrá conllevar el postergar o adelantar la fecha vacacional establecida en el pertinente cuadrante. En el caso que tenga su periodo vacacional anual agotado, la empresa se obliga a adelantar una quincena del periodo vacacional que pudiera corresponderle para el año siguiente. El derecho de juntar un periodo vacacional podrá ser sustituido por el trabajador por el derecho a concesión de un permiso sin sueldo sin sueldo de al menos quince días.

c) Cuando el hecho causante que da lugar a un permiso retribuido, se produzca después de haber realizado la jornada laboral del trabajador, dicho permiso empezará a computar a partir del día siguiente del hecho. En cualquier caso, los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos.

d) Se equipara a todos los efectos el vínculo matrimonial con el de pareja de hecho. Por tanto, siempre que el trabajador forme parte una pareja de hecho que esté legalmente reconocida por la autoridad competente en la materia, es decir, inscrita en el Registro que cada Comunidad Autónoma tiene al respecto, tendrá los mismos derechos que le pudieran pertenecer por el vínculo matrimonial.

e) El permiso por matrimonio será disfrutado de forma ininterrumpida. En el caso que las nupcias se celebren en día de descanso del trabajador, el permiso comenzará a computar desde el primer día laboral del trabajador siguiente a las nupcias. Asimismo, a solicitud del afectado el inicio del disfrute podrá darse con la antelación deseada sobre el propio hecho causante, siempre y cuando el día del enlace se encuentre comprendido dentro del periodo solicitado.

f) Los familiares de primer grado son: Padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos.

Los familiares de segundo grado son: Abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

3. Solicitud, procedimiento para la concesión del permiso y justificación: Los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que se justificará a posteriori. Dicha solicitud la realizará el trabajador por escrito ante su superior directo o quien la empresa designe en cada momento, firmando éste un recibí y entregando en todos los casos copia al propio trabajador. Posteriormente en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la solicitud, la empresa se obliga a contestar en el sentido de dar conocimiento al trabajador de que su permiso se ha concedido o denegado, en cuyo caso deberá de argumentarlo por escrito entregando una copia al trabajador y otra, en el caso ésta lo solicitase a la RLT del centro de trabajo.

En el caso de no concesión de permisos solicitados, se abrirá un nuevo plazo de 48 horas para que la representación legal de los trabajadores realice las alegaciones oportunas y la empresa resolverá definitivamente en el menor tiempo posible, sin que éste pueda rebasar las 48 horas siguientes a la entrega de las alegaciones realizadas por parte de la RLT.

En el caso que la contestación por parte de la empresa, ante cualquier solicitud de permiso retribuido, no sea realizada dentro los plazos anteriormente fijados, se entenderá como silencio administrativo y por lo tanto el permiso quedara automáticamente concedido.

En cuanto al tipo de justificación a aportar por los trabajadores para acreditar la veracidad de los hechos causantes, las partes firmantes de este Convenio colectivo se obligan a acordar los tipos de justificante que para cada apartado se puedan exigir al trabajador, así como a resolver en el seno de la Comisión Paritaria cualquier discrepancia que surja en cuanto a la aplicación de este artículo.

Artículo 73. *Permiso retribuido para asistencia al médico sin parte de baja.*

Los trabajadores que necesiten asistir al médico de seguridad social en su día y horario laboral, dispondrán de tres horas de permiso retribuido. En caso que la visita sea a un médico especialista de la seguridad social o sea debido a la realización de pruebas médicas, dicho permiso se ampliará en dos horas más.

Por su parte, la empresa se obliga a ocupar al trabajador el resto de la jornada de trabajo prevista, si bien, ateniéndonos a la realidad productiva de la empresa y las necesidades logísticas en aquellos casos que la empresa no lo pudiera ocupar, ésta podrá descontar el total de horas de su jornada efectiva de trabajo del cómputo anual establecido para estos casos, que es de 40 horas.

En el caso, que dicho trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo por decisión unilateral o porque le fuese imposible dado retrasos imprevistos, viajes, etc., la empresa podrá descontar la parte proporcional del salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo.

Artículo 74. *Permisos no retribuidos.*

El personal de las empresas acogidas a este Convenio colectivo que cuenten con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar con la suficiente antelación posible, 30 días al año de permiso no retribuido y no cotizado a efectos de seguridad social para atender asuntos particulares. Su concesión será obligatoria para la empresa salvo que se supere el 3% del total de la plantilla del centro de trabajo en cuestión. Los permisos solicitados con origen en el apartado 1, puntos d, e y f, del artículo 72 del presente Convenio, así como para los casos de adopción internacional, siempre que queden suficientemente acreditados, tendrán preferencia para su concesión con respecto a los demás, obligándose a la empresa a su concesión aún si con ella sobrepasara el porcentaje establecido.

Este permiso podrá ser aumentado al doble, sesenta días, siempre que el trabajador solicitante no haya dispuesto del derecho en los tres años precedentes y cuente con una antigüedad en la empresa de al menos cinco años. Asimismo, el disfrute del permiso podrá ser de forma continuada, es decir, todos los días consecutivos, o fraccionado en dos periodos iguales dentro del mismo año natural.

Ningún trabajador podrá solicitar un nuevo permiso hasta transcurrido un año natural desde el disfrute del último permiso sin sueldo que le fuere concedido.

Adicionalmente a lo reseñado anteriormente, con la debida justificación y/o posterior acreditación, se acuerda por las partes los siguientes permisos no retribuidos:

a) Por el tiempo imprescindible, para aquellas trabajadoras que se sometan a procesos, tratamientos o técnicas de reproducción asistida, previa justificación y solicitándolo con al menos quince días de antelación.

b) Cuantos permisos sean necesarios, para asistir a servicios sociales, de salud, policiales, etc., a los trabajadores que sean víctimas de la violencia de género, siempre que tengan dicha condición legalmente reconocida.

En cuanto al procedimiento de concesión se estará a lo dispuesto en el artículo precedente (permisos retribuidos). En cualquier caso, los permisos no podrán ser utilizados para trabajar en una actividad igual o similar de la que el individuo realiza en la empresa, si así lo hicieren perderán su derecho al reingreso.

Artículo 75. *Permiso especial de carácter recuperable. Modalidades, solicitud y procedimientos.*

Adicionalmente al sistema de compensación de horas extras en días de descanso y al artículo precedente de permisos no retribuidos, sin que sean considerados licencias retribuidas, como medida de fomento de la conciliación familiar y laboral y compensatoria al sistema de cuadrante de vacaciones utilizados en la empresa, las partes acuerdan una serie de dispensas de asistencia al trabajo de carácter recuperable, que los trabajadores

afectados por este Convenio colectivo que cuenten con al menos un año de antigüedad y cumplan con el resto de requisitos podrán obtener.

1. Modalidades de permisos retribuidos de carácter recuperables:

a) Dispensa de asistencia a una jornada de trabajo preestablecida. De forma no agrupada entre sí, los trabajadores podrán disponer durante un año natural de hasta dos dispensas de asistencia de las jornadas de trabajo que en sus cuadrantes tengas establecidas como jornada laboral.

La concesión de esta licencia queda supeditada a que dicha solicitud se haya realizado con al menos siete días de antelación, a no hacer uso la dispensa reseñada en el apartado siguiente y a que el número de trabajadores que tengan solicitadas dispensas o compensación de horas extras para esos mismos días no supere el 3% del total de la plantilla del centro de trabajo y unidad de negocio en cuestión.

b) Dispensa de asistencia para la conciliación familiar. Dado las peculiaridades del sistema vacaciones a turnos y del propio sistema de trabajo implantado mayoritariamente en la empresa, con el objetivo de facilitar la conciliación familiar y laboral, y ofrecer la oportunidad para que los afectados por este Convenio puedan disfrutar de periodos de descanso continuados y/o similares a sus familiares en las épocas tradicionales de vacaciones, se acuerda para aquellos trabajadores que su periodo vacacional no le coincida en ningún momento con las vacaciones escolares de verano y navidad, el establecer un permiso de cuatro días ampliable a uno o dos más para aquellos casos de conductores que se encuentren en un sistema de trabajo diferente al mayoritario. Dicho permiso deberá ser utilizado de forma continuada, dentro de una misma semana natural y no es compatible con el apartado que precede.

La concesión de este tipo de permiso queda supeditada a no rebasar el porcentaje reseñado en el anterior apartado (a), si bien, en los periodos reseñados se ampliará el citado porcentaje en un 1% para garantizar la viabilidad del mismo, teniendo prevalencia estos permisos sobre los recogidos en el apartado anterior.

2. Solicitud y procedimiento de recuperación. La utilización de este tipo de permisos conlleva la devolución en la misma proporción por parte del trabajador de la jornada o jornadas de trabajo y horas que no haya realizado. Para dar cumplimiento a lo expresado, tras al disfrute de la licencia, en un plazo máximo de quince días, el responsable designado por la empresa y el trabajador consensuarán con las diferentes posibilidades y fechas previsibles para su devolución, que en ningún momento conllevarán incumplimiento de la normativa vigente en tiempos de conducción y descanso, normativa laboral, etc. En el supuesto de no alcanzarse un consenso, será la empresa quien fije la fecha de devolución, no pudiendo establecer la misma en domingos o festivos, y debiendo preavisar al afectado con 48 horas de antelación a la fecha concreta en que se producirá la citada devolución.

El plazo máximo para exigir la devolución de las dispensas otorgadas será de un año a contar desde el disfrute de la misma.

En el supuesto que un trabajador incumpliera el compromiso que adquiere a la hora de la concesión de la dispensa, consistente éste en la obligación de recuperación de la jornada o jornadas no realizadas, con independencia de las acciones disciplinarias que la empresa pueda iniciar, conllevará la no concesión de los permisos recogidos en este artículo durante un periodo de cinco años y el pertinente descuento por la falta de asistencia al trabajo.

Por último y a efectos aclaratorios, se reseña que los periodos que se consideran verano son los comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y los que se consideran Navidad son los comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero. En cualquier caso, en función de los calendarios de vacaciones escolares de las diferentes Comunidades Autónomas y de los calendarios vacacionales en la empresa, tras acuerdo entre empresa y RLT del centro de trabajo en cuestión, estos periodos podrán ser adaptados y en su caso ampliado a fechas coincidentes con periodos de vacaciones escolares no contemplados en el presente artículo.

Artículo 76. *Reducciones de la jornada laboral por voluntad del trabajador.*

Adicionalmente a las situaciones de reducciones de jornada que contemple la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con los criterios que en este artículo se recogen, los trabajadores con una antigüedad superior a tres años en la empresa, podrán optar a la reducción de un 50% de la jornada de trabajo por un periodo mínimo de seis meses.

Al tratarse de una mejora pactada en Convenio al margen de la legislación vigente en esta materia, las partes acuerdan que la concreción horaria, los días o semanas en que el afectado prestará trabajo efectivo no quedará a elección de éste, sino que será potestad exclusiva de la Comisión de igualdad, debiendo ésta emitir la pertinente resolución tras escuchar al afectado y a la empresa. No obstante, ésta se dará en días completos, semanas o quincenas de forma que el trabajador acuda a su puesto en el horario habitual la mitad de los días que a jornada semanal o mensual completa lo hacía con anterioridad.

La reducción llevará consigo la novación del contrato y con ello la reducción proporcional de los salarios devengados habitualmente, así como la posible asignación a servicios o trabajos distintos de los habituales para que su situación personal perturbe lo menos posible el normal desarrollo de la actividad de la empresa. Igualmente, el afectado no podrá realizar horas extraordinarias salvo las consideradas horas estructurales, es decir, aquellas que se puedan dar en alguna ocasión para finalizar los servicios encomendados, y por tanto no podrá realizar horas extras fuera de los días asignados a dicha reducción. También

La concesión de la reducción de jornada queda condicionada a que con ella no se supere el 3% del total de la plantilla de cada centro y/o unidad de negocio, que no se haya disfrutado de una reducción de jornada vinculada a este artículo en los tres años anteriores y a que el trabajador haya solicitado por escrito la citada reducción con al menos un mes de antelación.

Con el objetivo de garantizar la equidad e igualdad de derechos y oportunidades para todos los trabajadores de la empresa que accedan a esta situación, las partes acuerdan que todas las solicitudes de conciliación de la vida familiar y laboral que los trabajadores presenten ante la empresa deberán ser tratadas en la Comisión Paritaria de igualdad (empresa-Comité Intercentros). Dicha Comisión deberá responder a la solicitud presentada en un plazo máximo de quince días y en caso de no alcanzar un acuerdo o que el mismo no satisfaga la pretensión del trabajador, éste queda facultado para acudir a la jurisdicción competente.

Para las solicitudes de novación del contrato a tiempo parcial amparadas en este artículo y con duración determinada inferior a doce meses, la empresa queda obligada a la transformación automática del contrato a jornada completa una vez llegada la fecha estipulada. Por el contrario, para aquellas solicitudes donde no se establezca la duración solicitada o ésta fuera superior a doce meses, la transformación del contrato a jornada completa quedará condicionada a la previa solicitud del interesado/a, existencia de vacantes y a las condiciones establecidas en el capítulo V «Promoción laboral y Estabilidad en el empleo» del presente Convenio.

Artículo 77. *Excedencias.*

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán disfrutar de excedencias conforme a lo dispuesto en este artículo y en el Plan de Igualdad de la empresa, y en su defecto conforme lo establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Igualdad y en las demás disposiciones legales de aplicación.

1. Procedimiento para obtener una excedencia. Son condiciones indispensables para la concesión, las siguientes:

- Solicitud escrita.
- Acreditación del hecho en los casos de excedencia forzosa o excedencias por cuidado de un familiar.

– En los casos de excedencia voluntaria, compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, la persona afectada no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán por escrito dentro de los quince días siguientes a su presentación y se solicitarán con al menos treinta días de antelación. En el caso, que la empresa haya agotado el plazo reseñado sin emitir contestación por escrito será considerado como silencio Administrativo y por lo tanto la petición aceptada en los mismos términos que se presentó.

Dentro del periodo comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización del periodo de excedencia en las excedencias voluntarias, y dentro del mes siguiente al cese en el cargo público en las excedencias forzosas, el trabajador o trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que, de no hacerlo de esta forma, y dentro del plazo, se entenderá que renuncia al derecho de reincorporación que por el tipo de excedencia le pudiera pertenecer, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación, mediante rescisión de la relación laboral.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras éstas duren el trabajador afectado no tendrá derecho a retribución alguna en la empresa.

A efectos aclaratorios, en el caso del personal con categorías o funciones de conductor y/o conductor mecánico y en lo que se refiere al derecho de reserva de su puesto si se tuviera, debido al «ius variandi» de la propia empresa, es decir, a la necesidad de adaptar los servicios a la demanda en cada momento de sus clientes, se entenderá por puesto de trabajo uno de su propia categoría, unidad de negocio y centro de trabajo, pero en ningún momento el servicio, sistema de trabajo y vehículo que en su día el afectado tenía, pues ambas partes reconocen que al paso del tiempo es bastante probable que éste no exista tal y como se concebía en el día que comenzó la excedencia.

2. Excedencia forzosa. Este tipo de excedencia dará derecho a la conservación y reserva del puesto de trabajo en su centro de trabajo, a la categoría y a la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y su duración queda vinculada a la permanencia de la situación origen de la excedencia.

Asimismo, por acuerdo entre las partes firmantes de este Convenio colectivo, este tipo de excedencia y los derechos que conllevan se hacen extensivos a aquellos trabajadores que ostenten cargos electivos, orgánicos o de dirección en el ámbito provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas siempre que éstas formen parte de la RLT del ámbito correspondiente.

3. Excedencias por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de un hijo de hasta ocho años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Este tipo de excedencia se hace extensivo en todo su contenido a las excedencias que se soliciten para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En las mismas condiciones, este tipo de excedencia se hace extensivo a trabajadores víctimas de violencia de género, previa acreditación oficial de la administración competente.

La duración de este tipo de excedencias queda condicionada a la permanencia de la causa que la origina y en cualquier caso a la máxima establecida de cinco años.

El periodo que permanezca el trabajador conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a reserva del puesto de trabajo y el periodo de excedencia se podrá disfrutar de forma continuada o fraccionada tal y como se establece en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Excedencias voluntarias. Sin necesidad de justificar los motivos por los que se solicita la excedencia al ser intereses propios, los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la empresa podrán situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El periodo inicial de excedencia podrá prorrogarse por una sola vez, si bien, la suma de ambos periodos no sobrepasará el máximo permitido de cinco años. Para ello, será necesario que el afectado comunique por escrito su decisión a la empresa, debiendo realizarlo en los mismos términos que se establece para las reincorporaciones.

La concesión de este tipo de excedencia queda supeditada a que no se rebase el cómputo del 2% de la plantilla en el centro de trabajo y/o unidad de negocio y que al menos hayan transcurrido tres años de la anterior excedencia.

Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que dicho periodo le sea computado a efectos de antigüedad en la empresa. Transcurrido dicho plazo el trabajador adquiere un derecho preferente a ocupar las vacantes que surjan en su categoría, centro de trabajo y/o unidad de negocio.

5. En el caso que cambios legislativos pudieran dejar sin efecto este artículo, parcial o totalmente, ambas partes se obligan a adaptar el mismo a legislación vigente, de acuerdo al espíritu de mejora sobre legislación que en el momento de la firma del presente Convenio la redacción del artículo reflejaba.

CAPÍTULO XI

Premios y régimen disciplinario

Artículo 78. *Premios. Tipificación concesión y entrega.*

1. Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal afectado por este Convenio, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la empresa establece los correspondientes premios que podrá otorgar individualmente o por grupos.

Para la máxima eficacia de lo que se pretende, al ejercer esta facultad se ponderará estrechamente las circunstancias del caso, para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorguen a quién no lo haya merecido.

2. Tipificación. Se señalan como motivos dignos de premios a los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un trabajador de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En el caso a que se refieren los dos apartados anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del acto, no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar este no de modo formulario y corriente, sino con entrega total del interesado y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y del cliente, subordinando a ellos su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante un periodo de al menos veinticinco años sin interrupción y sin notas desfavorables de carácter grave o muy grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten dispuestos a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente dispuesto, se podrán establecer premios para actuaciones o comportamientos en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la esmerada conservación de los vehículos, el trato correcto y atento con el cliente, etc.

3. Se establecen los siguientes premios:

- Cartas laudatorias y/o diplomas honoríficos.
- Condecoraciones y distintivos.
- Cualquier otro no contemplado que en un momento puntual se pudiera establecer, debiendo regularse por las partes firmantes del Convenio de forma que se garantice la igualdad de trato en situaciones similares.

4. La concesión de los premios previstos, corresponderá a la Dirección de la empresa, en expediente contradictorio instruido por propia iniciativa o bien a propuesta del Comité de empresa.

Con independencia de donde parte la iniciativa, en la instrucción de dicho expediente contradictorio serán oídos, los representantes de los trabajadores.

Las concesiones podrán hacerse a título individual o colectivo, es decir, podrán recaer a una persona en particular o sobre un colectivo concreto de trabajadores.

A estas concesiones se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible, para satisfacción de los interesados y estímulo del resto de trabajadores.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente del interesado y será computado a efectos de ascensos y/o cambios de categoría.

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos, cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas o que pueda establecer la empresa.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo condecoraciones, premios o distintivos a los que cumplan el número de años de servicio exigido en las condiciones previstas. Estos premios se harían coincidir con las jubilaciones que anualmente se produzcan.

Artículo 79. *Principios de ordenación del régimen disciplinario y graduación de las faltas.*

1. Principio básico. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la empresa. Por ello, ambas partes acuerdan que solo y exclusivamente se podrá sancionar por los hechos recogidos en el régimen disciplinario del presente Convenio colectivo, quedando excluido de aplicación de medidas disciplinarias, cualquier hecho que no esté recogido en el presente Reglamento.

2. Definición. Se considerará falta, toda acción u omisión que con ocasión de su trabajo suponga incumplimiento o infracción de los deberes y obligaciones laborales que le vienen impuestos por este Convenio colectivo y demás legislación vigente.

3. Clasificación de las faltas. Las faltas quedan clasificadas en función a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 80. *Tipificación de las faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en un período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.
- 8) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo asignado tanto exterior como interior.
- 9) El retraso por causa injustificada en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada, incluyéndose el no tramitar en tiempo y forma oportuna los partes de alta/baja o accidente.
- 10) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos, así como las posibles indicaciones que dicten responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad.
- 11) Incurrir en errores de carga o descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor, el hecho tenga algún tipo repercusión negativa de carácter sustancial para la empresa o cliente afectado, y el conductor haya sido formado por parte de la empresa del método de carga.
- 12) El retraso injustificado en las salidas de almacén y/o llegadas a destino que supongan graves trastornos para el cliente y que sean imputables al conductor.

2. Se consideran faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la Comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes. A efectos aclaratorios, se entiende por reiteración más de tres faltas leves en un periodo de tres meses a contar desde la Comisión de la primera de ellas.

17) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor acreditada.

18) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa.

3. Se consideran faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En el caso de conductores, bastará solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

- 10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes. A efectos aclaratorios, se entiende por reiteración más de tres faltas graves en un periodo de tres meses a contar desde la Comisión de la primera de ellas.
- 13) La falsedad de denuncia ante la empresa, así como el prestar testimonio falso ante casos de acoso.
- 14) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro.
- 15) Alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, así como la manipulación intencionada de los limitadores de velocidad.
- 16) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos graves o considerables para la empresa, o accidentes a terceros.

Artículo 81. *Procedimiento sancionador y comunicación.*

La imposición de una sanción con independencia de la clasificación de la falta (leve, grave o muy grave) deberá de ir precedida de la preceptiva comunicación a los Comités de centro o Delegados de Personal y a los afectados por este orden, abriendo en ese momento un expediente disciplinario, con el fin de que, si lo desean, las partes puedan exponer por escrito lo que al respecto estimen oportuno, en un plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente al de la recepción por parte del trabajador. En los supuestos de faltas graves o muy graves, será preceptiva la comunicación en primer lugar al Comité Intercentros.

Con la finalidad de facilitar la labor de contrastación de los hechos por parte de los Comités de empresa y/o Delegados de Personal, a la comunicación oficial que la empresa realiza por escrito a éstos con ocasión de la apertura del expediente, le acompañará un informe escrito de su jefe de tráfico (UPC) o responsable de área detallando con la máxima capacidad posible los hechos acaecidos, es decir, hora, fecha, lugar de los hechos, testigos presenciales si los hubiere, trastornos causados, etc. Este informe será considerado como requisito indispensable para que la comunicación adquiera validez.

Transcurrido el plazo establecido, habiendo recibido o no alegaciones de las partes intervinientes en el procedimiento, la empresa procederá a resolver el expediente abierto en un plazo no superior a cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la finalización del plazo dado a las partes. A efectos aclaratorios, la resolución del expediente deberá ser comunicada por escrito a todas las partes dentro del plazo que la empresa tiene para resolver. En cualquier caso, la comunicación al trabajador no así a la RLT, podrá quedar suspendida cautelarmente siempre que se de alguna de las casuísticas que se establecen para la prescripción de las faltas en relación a los periodos de ausencia del trabajador en la empresa.

En el caso, que presentadas las citadas alegaciones no resulte falta laboral alguna imputable al trabajador, la empresa entregará al interesado y al Comité de empresa y/o Delegados de Personal escrito acreditativo del archivo del expediente sin sanción.

En el supuesto, que resuelto el expediente, éste conllevara la suspensión de empleo y sueldo para el trabajador, la sanción impuesta comenzará a cumplirse obligatoriamente a partir del primer lunes laboral del trabajador siguiente a la resolución dictada.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el segundo párrafo de este artículo, o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del

trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de plazos fijados anteriormente para cada parte, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento por parte de la empresa del procedimiento aquí fijado, dará lugar al archivo del expediente sin repercusión alguna para el afectado y/o al despido improcedente en aquellos supuestos que el expediente conllevara un despido disciplinario.

Con independencia de lo aquí fijado, en caso de desacuerdo, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas.

Artículo 82. *Prescripción y graduación de las sanciones.*

1. Prescripción de las faltas. Entre el hecho causante que motiva la aplicación del régimen disciplinario y la apertura del pertinente expediente, no podrá transcurrir más de diez días en las faltas tipificadas como leves, más de veinte días en las tipificadas como graves y más de sesenta días en las tipificadas como muy graves.

A los efectos de evitar la prescripción reseñada anteriormente a consecuencia de periodos en los que el trabajador no asiste al trabajo, es decir, periodos vacacionales, permisos de matrimonio, paternidad-maternidad, permiso especial de carácter recuperable (artículo 75 del Convenio), incapacidad temporal, excedencias y/o permisos sin sueldo, así como en los casos que el trabajador se encuentre desplazado puntualmente en un centro de trabajo distinto al suyo, la empresa estará obligada a comunicar al Comité de empresa en los plazos establecidos y quedará pendiente o suspendida la comunicación escrita al trabajador, constanding a todos los efectos como un expediente abierto en tiempo y forma. Una vez el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo, la empresa reanudará el procedimiento habitual que fue suspendido por este motivo de acuerdo con los plazos establecidos.

Una vez ejecutado los expedientes y cumplidas las sanciones, estas prescribirán a los doce meses de haberse cometido la falta que dio lugar a la sanción impuesta y por lo tanto no tendrán validez alguna dentro del expediente laboral del trabajador en la empresa.

2. Graduación de las sanciones. Las sanciones que podrán imponerse por parte de la empresa consistirán en:

- a) Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días; postergación para el ascenso hasta un año; exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante seis meses desde el hecho producido.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días; postergación para el ascenso hasta cinco años; exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante un año desde el hecho producido; despido disciplinario.

3. Situaciones especiales. Dada la especial complejidad y nivel de exigencia que entraña la carga y descarga que los trabajadores afectados por este Convenio realizan para el principal cliente, donde intervienen frecuentemente factores externos que escapan a la influencia que la propia empresa pueda realizar en la organización de dichos procesos, y con el objetivo de buscar soluciones satisfactorias para ambas partes, se acuerda que todos aquellos expedientes basados en errores de carga y descarga que finalicen con la imposición de una falta leve que de origen a una suspensión de empleo y sueldo, podrán ser conmutados a elección del afectado por la asistencia voluntaria a un curso de reciclaje de la materia, cuya duración no será superior a cuatro horas. La elección de la fecha para realizar la acción formativa corresponderá a la empresa, si bien, no podrá darse en domingos o festivos. La asistencia del afectado a esta acción no computará para ningún otro beneficio distinto, incentivos de productividad, etc. Asimismo, en el supuesto que el trabajador no asistiera al curso propuesto incurriría en una nueva falta.

Este beneficio podrá ser utilizado por un mismo trabajador en un máximo de dos ocasiones dentro de un año natural. Asimismo, siempre y cuando el trabajador se haya

acogido a este proceso formativo de reciclaje, la primera sanción impuesta por este motivo en el periodo de un año natural, no constará en el expediente disciplinario y laboral del trabajador.

De todo este proceso, será obligado la tramitación y documentación que da fe del mismo, es decir, la solicitud escrita de la opción del trabajador, la asistencia del curso a realizar y fecha de celebración, el desistimiento de la empresa de imposición de la sanción, etc.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 83. *Participación de los trabajadores en la empresa y derechos de carácter general.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá condicionar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Asimismo, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este capítulo.

Artículo 84. *Elecciones sindicales.*

Para la participación de los trabajadores en los órganos de representación, previamente deberán de haber fomentado elecciones sindicales de acuerdo con la normativa vigente.

Por ello, y para aquellos casos en los que sea necesario, a efectos meramente electorales, recogemos la distribución del personal de cara a clarificar el encuadramiento de cada una de las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 14 del presente Convenio, así como de los propios trabajadores afectados, en los distintos colegios electorales que se establezcan a tal efecto:

– Colegio A: Técnicos y administrativos.

Estará formado por todos los trabajadores integrados en los grupos profesionales I y II (Personal Superior y Técnico, y Personal de Administración), y/o sus respectivas categorías funcionales en los que dichos grupos se dividen.

– Colegio B: Especialistas y no cualificados.

Estará formado por todos los trabajadores integrados en los grupos profesional III y IV (Personal de Movimiento y Personal Auxiliar y Personal de Talleres) y/o sus respectivas categorías funcionales en los que dichos grupos se dividen.

Asimismo, según lo previsto en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

Artículo 85. *Comités de empresa o Delegados de Personal.*

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En caso que sea inferior se elegirán Delegados de Personal en función del número de trabajadores en el centro, quienes ostentaran la representación en igual forma que los Comités de empresa.

1. Funciones de los distintos Comités de centro o Delegados de Personal. Con el Comité Intercentros constituido, órgano que asume las competencias y derechos de información y consulta que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga al Comité de empresa o Delegados de Personal, éstos además de ejercer en la empresa una labor de seguimiento, vigilancia y control, contarán con una serie de derechos y obligaciones entre los que se destacan los siguientes:

a) Participar por los cauces fijados en la toma de decisiones del Comité Intercentros, respetando y acatando las decisiones de este último como órgano superior.

b) Solicitar/recibir del Comité Intercentros la información y documentación de cuantas cuestiones entienda dicho Comité.

c) Velarán en su centro de trabajo por el cumplimiento de cuantas cuestiones, competencias y obligaciones ostente el Comité Intercentros, como extensión y parte del mismo, comunicando las incidencias, actuando de forma consensuada con el Comité Intercentros para la solución de la situación planteada.

d) Intervenir de forma directa en todos aquellos problemas laborales que bien de carácter individual o colectivo se produzcan de forma exclusiva en el ámbito de su centro actuando como órgano colegiado del mismo y consensuando con el Comité Intercentros las soluciones o decisiones a tomar.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos o acuerdos, condiciones y usos de empresa en vigor, instando al Comité Intercentros en caso que afecte a más de un centro a formular, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. En los casos que solo afecte a su centro ejercerá las acciones legales oportunas de consenso con el Comité Intercentros.

f) Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley y de acuerdo con lo fijado en el presente Convenio colectivo respecto a órganos superiores.

g) Asumir cualquier competencia delegada del Comité Intercentros.

h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

i) Recibir la copia telemática de los contratos que se realicen en su centro de trabajo, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

j) Conocer en el ámbito de su centro de trabajo, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

k) Ser informado de manera inmediata de los accidentes graves o muy graves que se produzcan en su centro de trabajo, así como de los accidentes de circulación aunque no revistan lesiones para el trabajador.

l) Ser informado trimestralmente en el ámbito de su centro acerca de la evolución de la empresa, de los negocios, de la producción, del programa, etc., muy especialmente se le informará sobre las incorporaciones previstas o disminuciones de personal o vehículos en el centro, posibles reestructuraciones, cambio de ubicación del centro de trabajo u oficinas, etc., es decir, la empresa trasladara las líneas básicas de crecimiento, viabilidad, mantenimiento del status del año de referencia.

m) Participar, como se determine por Convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores de su centro de trabajo o de sus familiares.

n) Colaborar con la empresa para conseguir el cumplimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la misma, debiendo de ser informado de acuerdo con lo establecido en el régimen disciplinario de todas las amonestaciones y sanciones impuestas por parte de la empresa en su centro de trabajo.

o) A su vez los miembros del Comité de empresa tienen obligación de en su conjunto de mantener el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la empresa señale expresamente como de carácter reservado.

2. Garantías. A los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa se les reconocen las siguientes garantías:

a) Ningún delegado o miembro de Comité, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. En el caso, que el despido o las faltas muy graves obedecieran a otras causas, deberá instruirse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité y Delegado Sindical del sindicato al que pertenezca el trabajador sujeto a expediente siempre que la Sección Sindical se hallare reconocida como tal de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el trabajador manifieste o tenga acreditada ante la empresa su afiliación.

b) Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas técnicas, organizativas, de producción o económicas, así como en caso de traslados o desplazamientos.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente.

3. Locales y tabloneros de anuncios. En la totalidad de empresas o centros de trabajo afectados por este Convenio colectivo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Dicho local deberá estar conforme a lo establecido en el Reglamento de medios técnicos y nuevas tecnologías para la RLT de fecha 31-1-2014 que ambas partes tienen suscrito y que las mismas ratifican su vigencia indefinida tras la firma del presente Convenio.

Asimismo, la empresa dotará de uno o varios tabloneros de anuncios con cristal y cerradura, que impida el acceso libre, donde los sindicatos debidamente implantados en la empresa podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

4. Equipamiento mínimo de los locales de los Comités o Delegados de Personal. En cuanto al equipamiento mínimo de los locales, se estará conforme a lo que pudiera establecer la legislación vigente de cada momento y al Reglamento de medios técnicos de la RLT en la empresa citado en el apartado precedente, si bien, a efectos aclaratorios se reseñan los siguientes:

- Material fungible de oficina y/o material consumible de informática.
- Una Línea telefónica y fax.
- Un equipo informático actualizado.
- Una Fotocopiadora, escáner e impresora (multifunción).
- Mobiliario en buenas condiciones, cubriendo las necesidades de sillas, mesas y armarios para la custodia de documentación con las medidas de seguridad necesarias.
- Lugar de reuniones y celebración de asambleas, de acuerdo con el artículo 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Ciberderechos sindicales. Ambas partes manifiestan la importancia del impacto de las nuevas tecnologías en nuestro entorno laboral. El objetivo, es por un lado, velar por el legítimo derecho de la empresa a garantizar el buen uso de las herramientas y los medios técnicos que pone a disposición de los trabajadores y, por otro, el pleno ejercicio de los derechos de representación sindical, salvaguardando el derecho a la intimidad de los trabajadores y sus representantes. Así, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de medios técnicos de la RLT, a cada Comité de empresa o sección sindical legalmente establecida en cada centro de trabajo, se le garantizará como parte del material mínimo para el desempeño de sus funciones: Intranet, Internet, correo electrónico y cuenta de correo.

Los representantes de los trabajadores que dispongan de estos medios técnicos para el desempeño de su actividad profesional, podrán hacer uso de ellos para establecer las formas de comunicación sindical, así como el acceso a la información generada por la empresa (circulares, normativas, resumen de prensa, etc.).

6. Crédito de horas sindicales. Para el ejercicio de sus funciones, la normativa vigente otorga a los representantes elegidos un determinado número de horas sindicales en función del número de trabajadores representados, siendo necesario para su utilización la comunicación a la empresa con una antelación mínima de 36 horas, es decir, comunicar la liberación del trabajador con la suficiente antelación para que ésta pueda sustituirle y no cause trastornos en los servicios encomendados.

Asimismo, los representantes de los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán hacer cesión del crédito sindical que le pudiera corresponder y acumular anualmente en una bolsa las horas sindicales a que tienen derecho, siempre y cuando se cumplan los siguientes criterios:

- Para que sea efectiva la creación de la bolsa, será preceptivo la cuantificación del crédito total de la bolsa, la comunicación escrita a la empresa y la recepción por parte de esta. En caso de desacuerdo del cómputo o cuantificación realizada, se seguirá los procedimientos fijados en el Convenio para resolución de controversias.

- Para la cuantificación del crédito total de la bolsa se tendrá en cuenta, el crédito dispuesto desde la celebración de las elecciones hasta la creación práctica de la bolsa, los meses que falten hasta cumplir la correspondiente anualidad o anualidades de la fecha en que éstas se celebraron, el crédito mensual que la normativa vigente le otorga a los representantes de los trabajadores y el número de representantes que participen en la bolsa.

- La revocación de la cesión del crédito a la citada bolsa, podrá realizarse en cualquier momento por los afectados, si bien, con el objetivo de facilitar la cuantificación efectiva del crédito dispuesto hasta dicha fecha y por tanto el restante, se llevará a la práctica a partir del primer día venidero que coincida con el día en que se celebraron las elecciones. Para los supuestos, en que una vez realizado el cómputo del crédito utilizado éste fuera superior al que correspondiese la suma del crédito total que dicha bolsa pudiera corresponderle hasta la fecha de la revocación del crédito, el afectado o afectados verán reducido su crédito mensual en tantas horas como crédito de más se hubiera utilizado, todo ello, en el buen entendido de la proporción que le perteneciera. A este respecto, el afectado podrá solicitar la adecuación o regularización del crédito de forma acumulada al inicio práctico de la revocación.

- No cabrá cesión parcial de las horas, es decir, si se hace la misma será por la totalidad de las horas que al afectado le pudiera pertenecer.

- Tanto la cesión como la acumulación del crédito sindical, solo y exclusivamente podrá darse a través del Comité de empresa y/o a través de las secciones sindicales de centro legalmente constituidas, siempre que éstas ostente al menos el 33% de representación en el Comité de empresa vigente de 9 o menos miembros, o el 25% en los Comités de más de nueve miembros.

– Cuando se trate de Delegados de Personal, solo podrá darse la cesión y/o acumulación de crédito sindical si existiera consenso entre la totalidad de afectados, pertenecientes a una misma organización sindical.

– En el caso que por consenso de todos los integrantes se diera por finalizada la bolsa creada al efecto, el crédito restante del periodo anual será repartido entre los mismos de forma proporcional.

– La distribución de las horas que dicha bolsa contiene se realizara de acuerdo con los estatutos y normas internas de funcionamiento del Comité de empresa o sección sindical, pudiendo éstas ser distribuidas de forma que un miembro o varios puedan quedar relevados de forma total y permanente de los trabajos asignados por la empresa sin perjuicio de su remuneración, o bien, ser redistribuidas entre varios componentes de forma que solo quedarían relevados de forma parcial y/o puntual de los trabajos o servicios asignados por la empresa.

Los Delegados de Prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten, bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene, por las propias mutuas patronales y/u organizaciones sindicales. Dada la amplitud de lo expresado anteriormente, será competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada centro, el establecer el Plan de formación a seguir, centro de formación, tiempo necesario para la misma y acreditación del curso realizado.

Artículo 86. *Comité Intercentros.*

1. El Comité Intercentros. Las representaciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, en los Comités y Delegaciones de personal, se constituyen en el Comité Intercentros, como interlocución válida a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités del centro o delegación de personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general. Así pues, el Comité Intercentros es quien asume las competencias y derechos de información y consulta que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga al Comité de empresa o Delegados de Personal.

Dicho órgano está constituido según lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, estando compuesto por el máximo legal de trece miembros, aunque de acuerdo con lo establecido en su régimen interno de funcionamiento, la representación legal de los trabajadores en su momento podrá aumentar (en caso de cambio legislativo que lo amparase) o disminuir sus integrantes cuando ésta lo considere oportuno.

Los miembros de este Comité serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de centro y Delegados de Personal. Su elección deberá garantizar la presencia de todas las organizaciones sindicales que alcancen al menos el 10% del total de delegados, así como respetar la presencia proporcional a su representatividad de los centros de trabajo que afecta el presente Convenio.

De entre todos los miembros del Comité Intercentros, será elegido un Presidente y un Secretario, y existirá un Reglamento de Régimen Interno de Funcionamiento del Comité para garantizar su funcionamiento y su estabilidad.

Los miembros del Comité Intercentros podrán ser sustituidos según se recoge en el citado Reglamento así como cuando cambie la composición de los Delegados de Personal o Comité de empresa del centro de trabajo.

La sede social de este Comité queda fijada en calle Cueva de Viera, número 2, polígono industrial Antequera Málaga.

Las organizaciones sindicales se comprometen a mantener un diálogo fluido con las empresas recogidas en este Convenio colectivo de empresa que permita la mejor relación laboral con las menores tensiones posibles.

2. Competencias. Al Comité Intercentros se le asignan todas las competencias, derechos de información y consulta recogidas en el artículo 64 del ET y las previstas en otras disposiciones del mismo. A efectos de clarificación se enumeran las siguientes:

- a) Negociación del Convenio colectivo.
- b) Negociación colectiva en lo referente al artículo 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Negociación de los expedientes de regulación de empleo en las materias referidas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como en caso de despidos colectivos recogidos en el artículo 51 del ET.
- d) Negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de todos y cada uno de los centros de trabajo que componen la empresa.
- e) En todos aquellos temas de ámbito general que afecten a todos los centros de trabajo o en su defecto que afectase a más de un centro.
- f) Todas aquellas competencias que previo acuerdo les sean delegadas por la RLT de los centros de trabajo.
- g) La totalidad de competencias que le correspondiera a la RLT de un centro de trabajo en caso que no existiese.
- h) Intervenir en todos aquellos problemas laborales que bien de carácter individual o colectivo se produzcan en el ámbito de la empresa.
- i) Codecisión en la elección mutua (empresa-Comité), siempre que ésta esté acordada explícitamente en el Convenio colectivo o bien la legislación vigente en cada momento así lo estipulase.
- j) Designar a los miembros que por la parte social conformaran cualquier Comisión que sea creada, debiendo garantizar la proporcionalidad de las organizaciones presentes en dicho órgano.
- k) Proponer a la dirección de la empresa medidas de seguridad e higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento, mientras no exista Comité Intercentros de seguridad y salud.
- l) Realizar cuantas acciones crea necesario frente al empresario o en su caso, frente a la autoridad laboral competente para restaurar posibles vulneraciones de la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social, así como posibles incumplimientos de pactos, acuerdos alcanzados, Convenio colectivo, etc.
- m) Las competencias que se deriven de los artículos y cláusulas de presente Convenio colectivo o de los acuerdos y pactos que las partes suscriban.

3. Derechos. Al Comité Intercentros le corresponden todos los derechos de información y consulta recogidos en el artículo 64 del ET y lo previsto en otras disposiciones del mismo. A efectos de clarificación se enumeran las siguientes:

- a) Todas las partes representadas en el presente Convenio colectivo reconocen al Comité Intercentros su capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estime oportuno en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- b) Trimestralmente sobre la situación económica de la empresa, la evolución reciente y probable de sus actividades, sus objetivos presentes y futuros, etc., así como la evolución general del propio sector de actividad al que la empresa pertenezca.
- c) A ser informado mensualmente de la previsión de nuevas contrataciones de personal por cada centro de trabajo y unidad de negocio, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. Asimismo, será informado previamente de los ceses y ascensos que se produzcan.
- d) Anualmente tendrá conocimiento y a su disposición el balance de gestión, la cuenta de resultados, memoria, informe de auditoría, etc., de todas aquellas empresas

afectadas por este Convenio y, en general, de cuantos documentos se faciliten a la dirección de la empresa. Asimismo, en el caso que la empresa y/o empresas afectadas por este Convenio, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.

e) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

f) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

g) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

h) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, así como los propios contratos que éste órgano le solicite, estando legitimado dicho Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

i) Ser informado previamente de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y, en especial, en supuestos de despido, en la totalidad de centros de trabajo.

j) Mensualmente, la empresa facilitará las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

k) De carácter inmediato les serán comunicados todos los accidentes de circulación graves o muy graves ocurridos con vehículos de la empresa o que sean considerados accidentes en itinere, con independencia de la afectación o no del trabajador o trabajadores implicados. En dicha comunicación, la empresa deberá proporcionar todos los datos de que disponga en el momento (vehículo, conductor y su estado, carga, personas que acuden para prestar la ayuda suficiente, posibles causas a priori, etc.).

l) Participación, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa (institución social, becas, etc.) en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4. Obligaciones. El Comité Intercentros asume una serie de obligaciones, así como el deber de vigilar y/o hacer cumplir todo lo referente a:

a) Informar y/o trasladar en tiempo y forma a la RLT de los centros de trabajo y a sus representados, en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

b) Velará por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio colectivo, pactos o acuerdos suscritos con la empresa y demás normativa vigente.

c) Velará por el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.

d) Velar por la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

e) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

f) Colaborará con la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la misma, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

g) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

h) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a lo dispuesto en el presente artículo, así como a lo dispuesto en los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación

y, en especial, sobre todas aquellas materias que la empresa señale expresamente como de carácter reservado.

i) El Comité Intercentros velará porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal, como para los ascensos.

j) Velarán por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la empresa si lo hubiera, y en su defecto por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

5. Dotación de medios.

A) Medios técnicos. Para hacer las funciones de representación encomendadas por los trabajadores, la empresa, de acuerdo al Reglamento de medios para la RLT, dispondrá de todo lo necesario al igual que si de un Comité de centro se tratara (oficinas con la dotación suficiente, sala de reuniones, teléfonos móviles y fijos, ordenadores, Internet e Intranet, fax, impresora, fotocopiadora, escáner, cuentas de correo electrónico, material fungible, mobiliario de oficinas, etc.), comprometiéndose por parte del Comité a hacer un uso correcto desde el principio de la buena fe contractual.

Por lo tanto y a efectos aclaratorios, la dotación anteriormente reseñada será totalmente independiente a la que le pueda corresponderle al Comité de centro de Antequera (Málaga).

B) Gastos de funcionamiento. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan la obligación para la empresa de la puesta a disposición del Comité Intercentros de un presupuesto anual, real y efectivo, así como el proporcionar los medios necesarios para su utilización de forma que permita la autogestión directa e independiente por parte del Comité Intercentros de las contrataciones de los viajes a realizar, pago de dietas, pago de kilómetros, hoteles, etc. El montante económico del presupuesto anual se ajustará al gasto real habido en el año anterior, sin que este cambio en la gestión provoque merma o incremento general del montante destinado a tal fin,

Dicho presupuesto se revalorizará anualmente de acuerdo a los incrementos de los precios de hoteles, billetes, dietas, etc., y se ajustará en todo momento a las variaciones significativas del número y ubicación de los centros de trabajo, del funcionamiento y número de las comisiones creadas por las partes incluido el CISS, la negociación de un nuevo Convenio, etc., En todo caso, de producirse dicho ajuste deberá hacerse de forma consensuada desde el principio de la buena fe negocial y desde la optimización de los recursos, respetando el acuerdo inicial de creación del propio Comité donde la empresa asume la totalidad de gastos que su funcionamiento ocasionara.

El Comité Intercentros se obliga a realizar un uso racional y eficiente del presupuesto, así como realizar una política de gastos semejante a la que la empresa realice en cada momento.

Asimismo, durante la vigencia del Convenio colectivo, las partes consensuarán un Reglamento que clarifique o establezca nuevos criterios de utilización del presupuesto, de gestión del presupuesto, de cómo cuantificar las variaciones de presupuesto, etc.

En el supuesto de que existiera de manera puntual alguna discrepancia entre las partes en cuanto a hacer efectiva dicha cobertura, será potestad de la Comisión Paritaria el decidir si procede o no la cobertura económica del gasto en cuestión.

C) Crédito sindical. Al Presidente y al Secretario, con independencia del crédito sindical que les pudiera corresponder por ser Delegados de Personal o miembros de Comité de centro, la empresa les concede, garantiza y respeta la liberación total quedando relevados de las tareas que la empresa les tuviera asignados, con el objetivo de centrar al máximo la gestión a realizar y poder desarrollar su cometido como Representantes Legales de todos los Trabajadores de las empresas recogidas en el Convenio colectivo de empresa, si bien, mediante acuerdo del Pleno se podrá realizar una distribución diferente o que dicho crédito pase a formar parte de una bolsa anual para su posterior distribución entre los miembros del Pleno de acuerdo al Reglamento de régimen interno del mismo.

En las mismas condiciones que las anteriores liberaciones la empresa concede, garantiza y respeta la liberación total para el responsable de salud laboral de la RLT que el Comité Intercentros designe en cada momento.

Con independencia del crédito sindical que les pudiera corresponder por ser Delegados de Personal o miembros de Comité de centro, al resto de miembros del Comité Intercentros, la empresa les concede y por lo tanto asumirá sin cargo al crédito sindical que el propio Comité Intercentros pudiera disponer, la totalidad del tiempo empleado en el viaje, preparación y asistencia a las distintas reuniones tanto del propio órgano como a cualquier Comisión creada conjuntamente con la empresa para la que hayan sido designados. Dicho tiempo será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Adicionalmente a lo ya recogido, al Comité Intercentros se le dotará de una bolsa de crédito sindical anual compuesta por la suma del número Delegados de Personal y miembros de Comité de empresa existentes en la empresa multiplicada por tres y por doce meses al año. De este cómputo, no formarán parte los delegados o miembros de Comités de empresa de Barcelona, debido a tener reconocidos por la empresa derechos en este capítulo anteriores al Convenio de empresa, permaneciendo esta excepción hasta la pérdida de vigencia de los mismos. La distribución del crédito resultante descrito en este párrafo, en caso de su utilización, deberá ser destinada inexorablemente a complementar a miembros del Pleno para que el puesto de atención permanente a los trabajadores en el centro de trabajo quede atendido en el mayor tiempo posible.

Artículo 87. *Secciones sindicales.*

Al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, los sindicatos más representativos en la empresa podrán constituir secciones sindicales y elegir delegados sindicales.

En el supuesto que los delegados sindicales elegidos no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de empresa, así como los derechos que para estos casos quedan recogidos en la citada ley orgánica.

Como mejora adicional a lo ya recogido, en el caso que el delegado sindical elegido tuviera a su vez la condición de miembro del Comité de empresa y mientras esta permaneciera, con el objetivo de no perjudicar a la sección sindical con respecto al crédito sindical a utilizar, persona a elegir, etc., las partes establecen que la persona en cuestión tendrá el crédito sindical mensual que le pueda corresponder en cada momento como miembro del citado Comité de empresa más las horas que como delegado LOLS le correspondiese si no tuviera la doble condición.

Artículo 88. *Cuota sindical.*

A petición expresa del trabajador/a afiliado a organizaciones sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente y efectuará el ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

De carácter obligatorio, la empresa facilitará mensualmente a la máxima representación de la Organización sindical correspondiente en el centro de trabajo, la relación nominal y justificante correspondiente de las cuotas transferidas.

Con independencia de la cuota sindical, y en las mismas condiciones, se acuerda que los Comités de centro o el propio Comité Intercentros puedan establecer o fijar una cuota mensual, anual, etc., cuya aportación será voluntaria por parte de los trabajadores a descontar de su nómina.

En el caso de establecerse este tipo de cuota, la RLT aportará un documento resumen del porqué y para qué se establece la cuota, así como la solicitud de descuento de cuota que el afectado debería firmar en caso de aceptación. La empresa, por su parte se obliga

a entregar este documento y recepcionarlo en caso de aceptación al inicio de la relación laboral de un nuevo trabajador, así como a realizar una nueva entrega cada dos años en caso de ser solicitado por la RLT interesada.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 89. *Principio fundamental de la seguridad y salud en la empresa.*

La protección del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en el centro de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Asimismo, las partes desean manifestar como principio básico y fundamental, que la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todas las personas que conforman esta empresa, es decir, desde la propiedad de la misma hasta el trabajador que realice las tareas más elementales, lógicamente cada cual tendrá una responsabilidad distinta proporcional al puesto de trabajo que ocupa en la empresa y a la formación recibida en la empresa en relación a esta materia.

Artículo 90. *Seguridad y salud laboral. Aspectos generales.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se estará a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituya a estas. Es por ello, el que empresa y el Comité de Seguridad y Salud velarán por la perfecta aplicación de la misma.

En cualquier caso, como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales en la empresa se estipula que:

a) La empresa se obliga a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas y adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

b) Los planteamientos, actuaciones y medidas que la empresa pongan en ejecución en relación con esta materia irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

c) La empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo se procederá a la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.

e) En todo caso, la responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas. Así mismo, la empresa será responsable de las contrataciones y subcontratas, exigiéndoles a estas los requisitos correspondientes relativos a evaluación de riesgos, planificación de la prevención, formación, información y control de

la salud, en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) A los efectos del presente Convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados accidentes laborales los definidos en el artículo 115 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social) o aquella que la sustituya.

Artículo 91. Obligaciones de la empresa en prevención de riesgos laborales.

Con independencia del resto de obligaciones establecidas en la ley de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones vigentes, la empresa vendrá obligada a:

- Al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A proporcionar a los trabajadores los medios y elementos necesarios para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral.
- Al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.
- A velar por el estado de salud de los trabajadores.

Artículo 92. Obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

I. Corresponde a cada trabajador 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 otras 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.

II. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y/o utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad y/o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo.
- e) Cooperar con el empresario para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 93. Derechos de participación y representación de los trabajadores en esta materia.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. A este respecto, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecen que la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo les corresponde a los Comités de empresa, Delegados de Personal y/o delegados sindicales. Por tanto, su participación se canalizará a través de:

1. Los Delegados de Prevención. Serán elegidos en la forma y proporción que la propia ley determina. Su nombramiento se realizará mediante designación directa de la propia representación legal de los trabajadores de entre los miembros que tengan reconocida esa condición y de acuerdo con su régimen interno de funcionamiento.

La RLT podrá revocar el nombramiento de un delegado de prevención cuando lo considere oportuno y sustituirlo por otro, al igual que si de una dimisión se tratara. Los Delegados de Prevención ejercerán hasta no exista nombramiento de su sustituto.

De acuerdo con la ley de Prevención de riesgos y el Convenio colectivo, a los Delegados de Prevención, se le asignan en su ámbito las siguientes competencias en su ámbito:

- I. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- II. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- III. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Como quiera que al Comité Intercentros se le asignan todas las competencias, derechos de información y consulta recogidas en el artículo 64 del ET y las previstas en otras disposiciones del mismo en las empresas afectadas por este Convenio, de conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en orden a fomentar el mejor cumplimiento de la propia normativa y en consonancia con la modalidad de representación existente en la empresa, será el Comité Intercentros de Seguridad y Salud quien asuma las competencias generales en la materia y ejerza a su vez la interlocución del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

En consecuencia, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos Laborales de las empresas afectadas por este Convenio que afecten a más de un centro de trabajo.

2.1 Funcionamiento del CISS: Se reunirá en sesiones ordinarias y/o extraordinarias. Las reuniones ordinarias se celebrarán siempre que sea necesario, estableciendo un mínimo de cuatro reuniones al año, debiendo ser éstas programas de forma periódica.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán, a petición de cualquiera de las partes que lo integran, siempre que dicha petición represente a la voluntad de la mayoría de la parte solicitante, cuando exista una denuncia por incumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales o de lo establecido en esta materia en el presente Convenio, así como en caso de accidentes muy graves. Realizada la petición de parte y/o convocatoria de la reunión extraordinaria, ésta deberá celebrarse en un plazo no superior a siete días hábiles.

De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario. Cada parte ostentará unos de los cargos citados durante un año, permutándose los mismos llegado el vencimiento, salvo pacto en contrario de las partes en este sentido.

Las reuniones deberán contar con un orden del día que las partes deberán conocer con al menos con tres días hábiles de antelación, con independencia que en el momento de la reunión o anteriormente las partes consensuen la inclusión de nuevos puntos. En caso de reuniones extraordinarias, el orden del día propuesto deberá darse a conocer en el momento de realizar la petición de reunión, con independencia de que la parte no convocante introdujera nuevos puntos tras conocer la convocatoria, o bien, que de mutuo acuerdo se introduzcan nuevos puntos a tratar.

De lo ocurrido, los asistentes, propuestas, etc., se levantará el acta correspondiente.

Los acuerdos del CISS, así como las nuevas disposiciones legales que pudieran surgir, serán transferidos a la Comisión de Seguimiento del Convenio para su inclusión en el Convenio colectivo.

De acuerdo a lo establecido en el presente artículo, se elaborará un Reglamento interno de funcionamiento.

2.2 Composición del CISS: Estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y de otra parte por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. El número total de delegados se ajustará en todo momento a lo que la propia ley de prevención estableciera en función del número total de trabajadores representados.

El nombramiento de los Delegados de Prevención (parte social) le corresponde al Comité Intercentros, que lo hará de entre los miembros de su respectivo Pleno y de acuerdo a su régimen interno de funcionamiento, si bien, dicho Comité, si así lo entiende en su momento, podrá designar a un tercio de los mismos de entre trabajadores que no siendo miembros del Pleno del Comité Intercentros tengan la condición de representante legal de los trabajadores y a su vez Delegado de Prevención en su centro de trabajo.

Los Delegados de Prevención en el CISS seguirán ejerciendo sus funciones hasta que no medie comunicación de su cese por el órgano que los nombró o que hayan presentado ante la empresa y el Comité Intercentros su dimisión.

2.3 Competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud: Dado que es el Comité Intercentros de Seguridad y Salud y en consecuencia a todos sus integrantes es a quien se le asignan las competencias generales en la materia y el ejercicio a su vez de la interlocución del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, con el objetivo de clarificar lo reseñado se enumeran las competencias más significativas:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

d) Acceder a toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

e) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

f) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.

g) Promover y participar en investigaciones sobre:

- Evaluación y control de riesgos.
- Incidencia de daños derivados del trabajo.
- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

h) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por incapacidad temporal, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

i) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

j) Conocer e informar sobre la periodicidad, dotación y frecuencia de las labores de limpieza de las instalaciones de la empresa, evaluando los resultados y formulando las consideraciones oportunas para la corrección de las deficiencias.

k) Participar y estudiar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos laborales.

l) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el CISS en función de las tareas y necesidades de la prevención.

m) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

n) Participar en la asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará facultado para:

I. En materias de carácter general:

– Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

– Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

– Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

– Conocer e informar la memoria y programación anual de Servicios de Prevención.

II. En materia de organización de la prevención:

– Podrán proponer a la dirección de la empresa la modalidad de organización de la prevención que se adoptará en la empresa de acuerdo a la legislación aplicable y a las necesidades concretas de la misma.

– Participarán y podrán proponer la concertación de una entidad acreditada como servicio de prevención externo, su revocación o suspensión.

III. En materia de evaluación de riesgos y Plan de Prevención:

– Podrán proponer el procedimiento y la entidad o personas que realizarán la evaluación de riesgos.

– Participarán en la elaboración del Plan de Prevención que resulte de dicha evaluación de riesgos.

– Acordar la paralización de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as.

IV. En materia de formación en salud laboral, seguridad y medio ambiente. Participar en el diseño, discusión y aprobación de cualquier campaña o plan de información, formación en materia de salud laboral, seguridad o medio ambiente que pretenda dirigir a los trabajadores/as (entendiendo por este concepto todas aquellas personas que se encuentren dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo de aplicación), y Delegados/as de Prevención.

3. El Comité de Seguridad y Salud de centro. En consonancia con la modalidad de representación existente en la empresa y específicamente en esta materia con el Comité Intercentros de seguridad y salud constituido de acuerdo a legislación vigente, los Comités de seguridad y salud en cada centro de trabajo serán el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones específicas o particulares de la empresa en materia de prevención de riesgos en dicho centro de trabajo. No obstante, participarán y serán informados a través del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de todas y cada uno de las cuestiones de carácter general, o cuestiones que directa o indirectamente le puedan afectar.

Los Comités de seguridad y salud en el centro de trabajo, en la proporción y número que la citada ley establece según el número de trabajadores representados, estarán formados por los Delegados de Prevención de una parte y de otra parte por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Se reunirá en sesiones ordinarias, y en sesiones extraordinarias cuando se de alguna casuística de las reseñadas para estos supuestos en el CISS.

En las citadas reuniones, con independencia de los temas particulares y específicos del centro de trabajo que sean tratados, con el objetivo de reforzar la participación de todos los Delegados de Prevención en los temas de carácter general que afectan a los distintos centros de trabajo, y con independencia de los cauces que la representación legal de los trabajadores tenga establecidos, la empresa se compromete a informar de los temas tratados en el CISS, de sus acuerdos, de los trabajos que éste órgano estuviera desarrollando, etc., pudiendo los asistentes analizar, debatir y/o realizar las aportaciones que consideren oportunas al respecto.

De cada reunión se levantará acta con los asistentes, temas debatidos, propuestas, acuerdos, etc.

Artículo 94. *Vigilancia de la salud y/o reconocimientos médicos.*

1. La empresa está obligada a proporcionar un reconocimiento médico a todos los trabajadores, siendo de carácter voluntario para éstos. La periodicidad del citado reconocimiento deberá ser de al menos cada dos años, debiendo reducirse en el caso de existencia de trabajos que reúnan circunstancias especiales de riesgo y debiéndose prestar especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad.

2. Los reconocimientos médicos se elaborarán a partir de la evaluación de riesgos, definiéndose y justificándose explícitamente por la empresa la selección de los procedimientos de diagnóstico y seguimiento así como qué es lo que se pretende vigilar y con qué objetivos. Se seleccionará, en consecuencia, aquellas situaciones que deberían ser objeto de vigilancia sanitaria, bien porque no se ha conseguido eliminar completamente el riesgo o bien por las peculiaridades de los trabajadores/as expuestos.

3. Se fijarán previamente los criterios de actuación preventiva ante la posible pérdida de salud de los trabajadores/as. Las posteriores decisiones oportunas de acción preventiva se determinarán de manera conjunta por la representación de los trabajadores/as y la empresa.

4. Cuando exista una nueva incorporación de un trabajador/a a un puesto de trabajo se le practicarán las pruebas médicas pertinentes con relación al puesto de trabajo que vaya a ocupar, con unos contenidos mínimos y que sirvan de referente para el seguimiento y control de la eficacia futura de las intervenciones preventivas.

5. Se actuará de igual forma que la reseñada en el punto anterior, en el caso de una reincorporación del trabajador después de una IT de larga duración, considerándose como larga duración aquella incapacidad laboral que supere los tres meses de duración.

6. La organización de las actividades de vigilancia de la salud en la empresa (reconocimientos médicos), se ajustará en todo momento a los siguientes criterios:

a) Se realizará dentro de la jornada laboral habitual del trabajador. En ningún momento podrá suponer más carga de trabajo de la habitual, por lo que la empresa dispensará al trabajador de los servicios asignados por el tiempo que dure el reconocimiento médico y/o el desplazamiento si lo hubiera al lugar donde se practique. En consecuencia, el tiempo empleado en el mismo será considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

b) La asistencia al lugar concreto donde se realice el reconocimiento médico, en el caso que fuese un lugar distinto al centro de trabajo, no supondrá perjuicio económico al trabajador.

c) La totalidad del reconocimiento médico deberá practicarse en una sola sesión, de forma que cause el menor trastorno posible al trabajador.

d) La empresa se obliga a preavisar a los trabajadores objeto del reconocimiento con al menos con siete días de antelación, debiendo concretar en esa comunicación día y hora en que se realizará dicho reconocimiento.

e) Previa comunicación del Departamento correspondiente, la RLT podrá participar activamente en la organización de los reconocimientos médicos, elección de fechas, organización de los trabajadores, etc., Asimismo, recibirá copia con el detalle de trabajadores que mensualmente se sometan a reconocimiento médico y del resultado que el servicio de vigilancia comunique a la empresa.

7. Una vez sometido al trabajador al reconocimiento médico que se le haya practicado en cada caso, la empresa le proporcionará en el menor tiempo posible una copia del resultado del mismo, debiendo tomar las medidas necesarias de protección y confidencialidad garantizando el respeto a la intimidad personal del trabajador/a.

Por tanto, el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante de lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

8. Los resultados de vigilancia de la salud con relación a los puestos de trabajo deberán analizarse y contrastarse con los datos sobre la exposición, y actuar en consecuencia, replanteando si es necesario la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Deberá estar previsto cómo realizar dicha modificación.

9. Como ampliación de los programas de prevención establecidos con carácter general para cada categoría (reconocimientos médicos), siendo en todo momento de carácter voluntario para el solicitante, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan los siguientes derechos o beneficios para los trabajadores afectados por este Convenio:

– El personal de movimiento con edad superior a 45 años, que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de cinco años, tendrán derecho una vez cada dos años, a la realización de pruebas médicas específicas del aparato músculo esquelético (radiografías, resonancias, o similares).

– Las mujeres trabajadoras mayores de 45 años, que cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos cinco años, tendrán derecho una vez cada dos años, a que se realicen exámenes médicos preventivos para detección del cáncer de mama o ginecológico.

– Dado que con carácter general se establece una periodicidad superior, los trabajadores que lo deseen, tendrán derecho a pasar un reconocimiento médico gratuito por cada año natural que permanezca en la empresa.

Al no estar sujetos a la periodicidad que con carácter general en este capítulo se establece para todos los trabajadores, considerarse una mejora adicional y tener carácter voluntario, se establece que los reconocimientos recogidos en este apartado se realizarán fuera de la jornada laboral y no serán objeto de compensación alguna por parte de la empresa.

La empresa, a través de los Servicios de Prevención que en cada momento esté conveniada, gestionará la realización de los mismos y asumirá el coste que éstos pudieran ocasionar.

Artículo 95. Máquinas o carretillas eléctricas para realizar la carga y descarga de los vehículos.

Considerándose una mejora más de la acción preventiva en la empresa y consecuencia de la progresión establecida en los Convenios precedentes, las partes firmantes de este Convenio colectivo acuerdan con carácter general, el que la empresa proporcionara a todos los trabajadores, independientemente al centro que pertenezcan, una máquina o

carretilla eléctrica para realizar las labores de carga o descarga en todas las tiendas, almacenes y proveedores del cliente principal, así como en el resto de clientes donde la empresa realice una prestación habitual de servicios.

Este derecho se hace extensivo a la totalidad de trabajadores cuyas funciones en la empresa sean las del reparto a domicilio de alimentos, paquetes, etc.

La aplicación de esta norma es de carácter indefinido y su suspensión no podrá realizarse de forma unilateral por parte de la empresa. Asimismo, en el caso que la herramienta anteriormente citada no sea puesta a disposición del trabajador de forma permanente éste quedara exonerado de realizar la carga-descarga del vehículo, sin que por ello, el trabajador incurra en ningún tipo de falta, incumplimiento laboral, etc.

La citada máquina o carretilla puede formar parte de la dotación habitual del vehículo, proporcionarse en el momento de la carga-descarga, ser de propiedad del cliente, de la empresa, alquilada, etc., por ello, ante la diversidad planteada y las distintas casuísticas que su utilización presentan a diario, donde en algunas ocasiones puede conllevar que la medida pierda parte de su efectividad, las partes acuerdan la elaboración de un Reglamento consensuado para abordar las cuestiones menores, es decir, renovación de los utensilios, tiempos de reparación o tiempos máximos de suspensión de la medida, renovación y carga de baterías, etc.

Artículo 96. *Ropa de trabajo, calzado de seguridad, guantes y otros.*

1. Al personal que deba ir uniformado según la norma o costumbre de la empresa, les será entregado dicho vestuario conforme a como se detalla a continuación, al igual que los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo.

El trabajador por su parte, estará obligado a utilizar las prendas de trabajo y equipos de protección que se le facilitan durante la jornada laboral, haciendo uso correcto de las mismos y manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza, exigiéndole en todo momento a mantener una buena presencia e imagen.

Corresponderá a la empresa la elección de tejido, color, etc. No obstante, se acuerda en relación a los tejidos, que éstos deben corresponderse en cada entrega con la climatología del periodo en el que se van a utilizar. Asimismo, en el caso de cambio del vestuario habitual, la empresa oírá preceptivamente al Comité Intercentros.

A continuación se detalla la fecha de entrega y dotación mínima a entregar a los trabajadores con antigüedad superior a cuatro meses que realicen funciones o se encuentren adscritos a la categoría de conductor-repartidor, conductor, conductor mecánico, mozo de carga y descarga o taller, mecánico y similares:

- Durante el mes de abril, como vestuario de verano:
 - A elección del trabajador, cinco camisetas o tres polos.
 - Dos pantalones, siendo elección del trabajador el que sean largos o cortos, salvo que las necesidades del servicio requieran uno de ellos en concreto.
 - Tres pares de guantes y 1 chaleco reflectante.
- Durante el mes de septiembre, como vestuario de invierno:
 - A elección del trabajador, dos polos o cuatro camisetas.
 - Dos pantalones y una sudadera.
 - 1 chubasquero.
 - Tres pares de guantes, 1 chaleco reflectante.
 - A elección del trabajador 1 par de botas o zapatos de seguridad.
 - Cada dos años, a elección del trabajador un chaleco sin mangas o un parka. En este caso, con el objetivo de equilibrar el coste anual del vestuario, en los años pares corresponderá entregar a los trabajadores pertenecientes a los centros ubicados en la mitad sur del País y en los años impares a los trabajadores del resto de centros de trabajo.

2. En el caso de la categoría de conductor repartidor, y conductor mecánico en los Departamentos de rutas de larga distancia e intermodal que realiza travesías que impiden la vuelta al domicilio diariamente, verán incrementadas cada dotación en un pantalón, tres camisetas o 2 polos, y una sudadera en invierno.

3. El personal de nuevo ingreso en las funciones y/o categorías reseñadas en el punto primero de este artículo, les será entregado por la empresa en el momento de su ingreso:

- Un par de botas de seguridad, un par de guantes y 1 chaleco reflectante.
- En un plazo no superior a treinta días, a excepción tallas especiales.
- Dos pantalones, dos camisetas y una sudadera.

En el caso que el inicio de la relación laboral o la permanencia del trabajador en la empresa coincida con el periodo invernal o similar climatología, se le hará entrega en ese momento de un parka o chaleco a elección del trabajador y de un chubasquero, con independencia que las citadas prendas se encuentren incluidas en la dotación invernal que pertenezca a su centro de trabajo.

Cuando un trabajador con previsión de continuidad no hubiera sido objeto de una nueva entrega de vestuario en las fechas establecidas, debido a que su permanencia en la empresa es inferior a cuatro meses, la empresa le hará entrega de la siguiente dotación de vestuario prevista entregar en el centro al alcanzar los seis meses de permanencia en ésta.

En el supuesto que el trabajador decida desvincularse de la empresa durante el periodo de prueba convenido, la empresa tendrá derecho a descontar de su liquidación el 50% del coste que le ha supuesto el vestuario entregado, siempre que dicho importe esté acordado entre la empresa y el Comité Intercentros.

4. El trabajador que acredite el deterioro prematuro de los equipos de protección individual entregados en su momento (guantes, calzado de seguridad, chaleco reflectante, etc.), les será adelantado por la empresa un nuevo equipo, pudiendo ésta, descontar el equipo entregado de la siguiente dotación de vestuario que al trabajador le correspondiese.

Igualmente, con independencia de su consideración, al trabajador que acredite la rotura del parka o chubasquero entregado en la dotación correspondiente a esa dotación anual, tendrá derecho a que la empresa le haga entrega de uno nuevo.

Artículo 97. *Protección a la maternidad.*

En esta materia se procederá de acuerdo a lo estipulado en el protocolo de mujer embarazada que figura en el anexo IV del presente Convenio, así como a la normativa vigente en la materia.

En caso que durante la vigencia del Convenio colectivo, alguna de las partes considerara necesario realizar modificaciones del citado protocolo, se acuerda que éstas se realizarán desde el consenso de las partes.

Artículo 98. *Trabajadores especialmente sensibles.*

Aquellos trabajadores y/o grupos de trabajadores que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Artículo 99. *Drogodependencia.*

El consumo de drogas legales e ilegales es un problema en auge que afecta a gran parte de la población laboral activa y que implica problemas de salud con repercusiones diversas, tanto individuales como colectivas.

La adición al consumo de las distintas drogas tiene una etiología multicausal, pero resulta evidente que la drogodependencia tiene una incidencia negativa sobre el entorno

de trabajo, tanto del propio trabajador como de sus compañeros, y principalmente sobre la siniestralidad.

Por ello, las partes firmantes estiman conveniente incluir en el presente Convenio un plan integral de actuación, cuyo objetivo principal será en todo momento el desarrollo de una política preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

La concreción del plan y sus medidas, su activación, ampliación o modificación, etc., así como determinar las actuaciones para cada caso en concreto, corresponde al Comité Intercentros de Seguridad y Salud que lo hará por acuerdo de las partes que lo integran, debiendo actuar conforme a los objetivos o políticas que a continuación se establecen:

a) Preventiva: Periódicamente, se pondrán en práctica medidas educativas, formativas e informativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de las drogas, y a su vez promocionen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

b) Asistencial: Previo análisis en el CISS, se facilitará tratamiento a aquel trabajador que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los Servicios de Prevención.

c) Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación de éste a su puesto de trabajo.

d) Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será previamente consensuada con la representación legal de los trabajadores (Comité Intercentros).

e) No sancionadora: El personal que se acoja por primera vez en la empresa a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Conciliación vida laboral y familiar, Igualdad de oportunidades, Violencia de género y acoso laboral

Artículo 100. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

La empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia. Adicionalmente a éstos, en el presente Convenio colectivo, se establecen condiciones laborales así como distintas medidas o beneficios que permiten a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares.

No obstante, las partes firmantes, expresan su deseo de continuar adoptando desde el consenso nuevas medidas o beneficios en la materia durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 101. *Mejoras a la maternidad.*

Con el objetivo descrito en el anterior artículo, las partes acuerdan las siguientes mejoras en relación a la maternidad:

1. Ampliar en dos semanas el actual periodo de maternidad que fija la legislación vigente. Dicha ampliación conllevará los mismos derechos.
2. El periodo de lactancia y los derechos inherentes al mismo establecidos en la legislación, quedan ampliados en tres meses.
3. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, el derecho a ausentarse en una hora en el trabajo, a decisión de la persona afectada, podrá acumularse sin perjuicio económico alguno por:

– Una reducción de jornada de una hora al día, que podrá disfrutarse bien al inicio o al final de la jornada, así como dividida en dos partes iguales que se disfrutaran tanto al

inicio como al final. La elección de una u otra fórmula será de carácter permanente y no podrá dar como resultado una elección diaria de una u otra fórmula, salvo que empresa y trabajador así lo acordasen.

– Por días de descanso completos, que deberán ser solicitados con al menos siete días de antelación, siempre que tuviera horas acumuladas suficientes.

Artículo 102. *Igualdad de oportunidades.*

Es deseo de las partes firmantes, el plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. Por ello, la dirección de la empresa junto al Comité Intercentros se compromete por tanto a promover unas condiciones respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Tras el compromiso adquirido, que es llevado a la práctica en todos los ámbitos de posible afectación en la empresa, es decir, en la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y conciliación, etc., se adoptan una serie de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, así como a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas afectadas.

Dichas medidas quedan plasmadas en el Plan de Igualdad que figura en el anexo IV al presente Convenio, y responden al diagnóstico de situación que las partes han realizado, así como a la consecución de los objetivos que a continuación se detallan:

- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas afectadas por este Convenio.
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando permanentemente acciones positivas como práctica habitual en la gestión de Recursos Humanos.
- Provocar un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales que puedan existir, y en su caso, cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- Incrementar en lo posible el porcentaje de mujeres en la plantilla, introduciendo prácticas que faciliten la incorporación del sexo menos representado en la categoría, avanzando en la diversificación de ocupaciones y funciones desempeñadas tanto por las mujeres como por los hombres para lograr presencia significativa en todas las categorías existentes en la empresa.
- Garantizar en todo momento la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Evitar discriminaciones y ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente diálogo social.
- Proyectar una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial las mujeres embarazadas; así como, medidas contra el acoso moral, sexual y mobbing.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Utilizar tanto el presente Convenio colectivo como los acuerdos o pactos que durante la vigencia alcancen las partes firmantes, como instrumento para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Establecer, a través de la Comisión de seguimiento, un sistema eficaz de seguimiento y evaluación permanente sobre de la efectividad de las medidas adoptadas

en el Plan de Igualdad que se adjunta, así como elaborar propuestas para la posible extensión del mismo y de los objetivos que se reseñan.

Artículo 103. *Comisión de seguimiento y evaluación a la igualdad y Comisión social.*

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se constituye una Comisión Paritaria entre las partes firmantes de este Convenio colectivo.

Dicha Comisión, salvo pacto en contrario en su momento, estará compuesta por cinco representantes de cada parte con poder de decisión en el ámbito del Convenio.

Esta Comisión, a su vez, absorbe los cometidos y facultades que el presente Convenio colectivo otorga a la Comisión social y de conciliación, y por tanto entenderá de cuantas situaciones sociales les sean sometidas.

A continuación, se reseñan las funciones y/o competencias que esta Comisión ostenta para el seguimiento a la igualdad de oportunidades en la empresa:

- Será un órgano presidido por el dialogo y la comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten en el mismo a lo largo de su vigencia, sean adoptadas por consenso de las partes.

- Velar por la consecución de los objetivos marcados, fomentará y desarrollará de las medidas reseñadas plan de igualdad.

- Realizar cuantas propuestas de mejora del Plan de igualdad o protocolos entienda oportunas.

- Detectar aquellas situaciones de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, proponiendo situaciones correctoras o acciones de mejora.

- Interpretará el contenido del plan de igualdad y evaluará el grado de cumplimiento del mismo.

- Hará seguimiento de los procesos de selección, promoción y formación.

- Conocerá los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.

- Velará para que la difusión de la información al respecto llegue a todos los trabajadores afectados por el Convenio. Promoverá campañas específicas, jornadas, etc.

- Conocerá y actuará en los casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido a tal efecto.

- Realizar propuestas de mejora del Convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.

- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones o que las partes acuerden en su momento.

Se elaborará un Reglamento interno de funcionamiento y en su defecto será de aplicación el Reglamento precedente de la citada Comisión.

Artículo 104. *Violencia de género.*

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en el presente Convenio colectivo, así como los establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 105. *Acoso sexual; acoso por razón de sexo; acoso psicológico.*

En esta materia se procederá de acuerdo a lo estipulado en el protocolo de acoso que figura en el anexo III del presente Convenio, así como a la normativa vigente en la materia.

En caso que durante la vigencia del Convenio colectivo, alguna de las partes considerara necesario realizar modificaciones del citado protocolo, se acuerda que éstas se realizarán desde el consenso de las partes firmantes.

No obstante, durante la vigencia de este Convenio, las partes se obligan a través de la Comisión de Igualdad, a promover condiciones de trabajo tendentes a evitar cualquier tipo de acoso, difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas y de sensibilización que ayuden a detectar posibles comportamientos o conductas proclives a convertirse en casos de acoso, acciones formativas para conocer protocolos, etc.

CAPÍTULO XV

Formación en la empresa

Artículo 106. *Formación continua: Objetivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional de sus trabajadores, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Asimismo, las partes manifiestan la plena disposición a actuar de buena fe, colaborando conjuntamente en todos los aspectos que tengan que ver con la formación, dada la importancia que la misma tiene para el futuro y evolución de la propia empresa.

Por último, la empresa garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Artículo 107. *Formación de los trabajadores en la empresa.*

Dependiendo de quién asume o contra qué va el gasto que la impartición de la formación conlleva en la empresa, se distinguirá entre:

1. Formación bonificada y/o proveniente de las aportaciones a la seguridad social por el concepto de formación profesional de los trabajadores y de las empresas afectadas por este Convenio colectivo.

Con el objetivo de incrementar su competitividad y productividad, desarrollando las competencias y cualificaciones de sus asalariados, amparados Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y la normativa que lo desarrolle o lo sustituya, las empresas disponen de una ayuda económica en concepto de «formación profesional», que se hace efectiva mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

A este respecto, garantizando la igualdad de trato y oportunidades a todos los trabajadores, así como su desarrollo o promoción profesional, las partes firmantes de este Convenio acuerdan:

– Cualquier gestión con cargo a este presupuesto será codecidida entre empresa y Comité Intercentros, entendido esto por todas las acciones o trámites que conllevan la ejecución del mismo desde su inicio hasta el final, es decir, la detección de necesidades formativas, elaboración del propio plan formativo, acciones formativas concretas a realizar, fechas de ejecución, colectivo al que va destinado, criterios de selección del personal, elección de consultoría o empresa gestora del plan, elección de formadores, precio a pagar por las acciones formativas, etc.).

– La planificación de las actividades formativas acordada por las partes se realizará de acuerdo al presupuesto resultante de las cuotas satisfechas al efecto por los trabajadores y la empresa, obligándose ésta a agotar el mismo dentro del periodo anual

establecido, salvo pacto en contrario de las partes, y siempre que exista demanda de formación por parte de los trabajadores o a través de sus representantes.

– La distribución del presupuesto entre los centros de trabajo y grupos profesionales, se realizará de forma proporcional al número de éstos por centro y grupo profesional. En todo caso, las partes firmantes podrán acordar puntualmente la implementación de la citada proporcionalidad en función de un interés común.

El incumplimiento que la parte empresarial realizara con respecto al uso del presupuesto citado, dará lugar a que ésta restituya con fondos propios y de forma inmediata el perjuicio ocasionado al presupuesto anual aquí descrito.

Para el desarrollo de lo aquí pactado, la empresa se obliga a trasladar al Comité Intercentros en tiempo y forma, la información y documentos necesarios para velar por la correcta gestión de la formación aquí descrita.

2. Formación no bonificada o proveniente de recursos externos como asociaciones empresariales, entidades de formación, organizaciones sindicales, etc.

Con independencia al punto primero de este artículo, utilizando medios propios o externos y con cargo a su propio presupuesto de explotación, la empresa podrá proveer a sus trabajadores de cuantas acciones formativas considere oportunas.

Igual consideración tendrán las acciones formativas que procedan de recursos o subvenciones de las asociaciones patronales, entidades de formación, organizaciones sindicales, etc.

En ambos casos, las acciones formativas a desarrollar podrán conllevar la asistencia obligatoria o voluntaria por parte de los trabajadores.

Cuando se trate de asistencia obligatoria las acciones formativas se desarrollaran en su totalidad dentro de la jornada laboral, obligándose la empresa a informar detalladamente a la representación legal de los trabajadores del centro afectado acerca de la materia que se va a impartir, fechas, horarios, colectivo al que va destinado, etc. Dicha trámite deberá realizarlo con antelación a la difusión ante la plantilla de la planificación de la citada acción formativa.

Tras el acuerdo entre empresa y Comité Intercentros sobre la compensación a realizar a los afectados, criterios de selección de alumnos, materia a impartir, fechas, etc., con el objetivo de facilitar la organización de las citadas acciones formativas y causar los mínimos trastornos logísticos a la empresa y a los clientes, éstas podrán realizarse fuera de la jornada laboral, no pudiendo desarrollarse en festivo o domingo, salvo pacto en contrario.

Artículo 108. *Formación de reciclaje de los conductores. CAP y ADR.*

La empresa se obliga a proporcionar los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y ADR a todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo, siempre que éstos tengan más de un año de antigüedad en la empresa y les sea requerido por la administración para el ejercicio de su profesión.

Dichos cursos serán impartidos por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, asumiendo por tanto la empresa directamente la totalidad de costes que esta formación pudiera conllevar. Asimismo, la empresa abonará los gastos que una vez superado el curso provengan de la renovación- obtención de la tarjeta, certificado de aptitud, etc., que sea requerido por las autoridades competentes.

La totalidad de horas dedicadas por el trabajador a la formación de renovación CAP y ADR serán consideradas a todos los efectos como trabajo efectivo, motivo por el cual los cursos se desarrollaran preferentemente en días laborales. No obstante, para facilitar la organización de los mismos y que éstos causen los mínimos trastornos al desarrollo normal de la actividad de la empresa y de los clientes, previo acuerdo del Comité Intercentros y la empresa, los cursos podrán desarrollarse en días de descanso de los trabajadores afectados, a excepción de los días festivos, y sin que este hecho conlleve contravenir las disposiciones legales tanto en materia laboral como en normativa de tiempos de conducción y descanso. En tal caso, el trabajador que haya asistido a los citados cursos en días de descanso preestablecidos en su cuadrante de trabajo, la

empresa le compensará con tiempo descanso equivalente al dedicado o bien abonará la cantidad económica equivalente a las horas asistidas multiplicado por el precio que para las horas extras que se fija en las tablas salariales anexas.

En el supuesto de existir trabajadores que no superen los cursos-exámenes de renovación de la autorización que le habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas (ADR), la empresa se obliga a ubicar a éste en otro puesto de trabajo desempeñando la misma categoría y por un periodo no superior a seis meses, dando así la oportunidad al trabajador de realizar un nuevo intento de obtención.

Sin que le sea requerido por las autoridades o por la empresa, pero siempre que así lo soliciten y cumplan el requisito de antigüedad en la empresa, los trabajadores de otras categorías que quieran renovar el certificado de aptitud profesional (CAP), les será proporcionado por la empresa como una acción formativa voluntaria más, si bien, el tiempo dedicado por el trabajador no será compensado.

Artículo 109. *Permisos individuales de formación (PIF).*

De cara a contribuir al desarrollo profesional y personal, los trabajadores y trabajadoras de la empresa que lo deseen, podrán solicitar de acuerdo con la normativa vigente un permiso individual de formación para obtener una titulación oficial, un certificado de profesionalidad o una acreditación de competencias.

Los interesados deberán solicitar la concesión de este permiso de formación a través del Departamento de Recursos Humanos o del Comité de empresa. En cualquier caso, la concesión del mismo quedará sujeta a la pertinente resolución de la Comisión Paritaria de formación creada por las partes firmantes de este Convenio colectivo.

En el caso de concurrir numerosas solicitudes, las cuales no sea posible la concesión de todas ellas, la Comisión Paritaria de formación deberá velar porque dicho reparto sea equitativo entre todos los trabajadores de la empresa. Por tanto, de cara a garantizar la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, se establecen unos criterios de selección para priorizar unas solicitudes con respecto de otras, que deberán ser valorados en su conjunto, con independencia que la propia Comisión los pueda implementar en su momento. Dichos criterios son:

- Evitar las concentraciones de PIF en áreas de mayor cualificación. Por ello, la Comisión velará por un reparto proporcional por categorías y por centros de trabajo en la empresa.
- Los permisos individuales no podrán ser concedidos repetidamente a la misma persona.
- Tendrán prioridad aquellas solicitudes para titulaciones de nivel académico inferior frente a masters, postgrados, etc.
- Tendrán prioridad aquellos trabajadores que se les haya concedido menor número de horas de PIF en los tres últimos años.
- Deberá promocionarse la igualdad, apoyando la prioridad de las trabajadoras en las categorías que se encuentren subrepresentadas.

En el supuesto de denegación de permisos, la resolución emitida por la Comisión tendrá que motivar su decisión.

El presupuesto a destinar será el mínimo que establezca la legislación vigente y su ampliación deberá ser aprobada por las partes firmantes, al tratarse de formación bonificada.

Artículo 110. *Convenios de colaboración en la formación*

En cuanto a la participación de la empresa en proyectos de empleo formación o similares, que ésta pudiera suscribir con alguna entidad pública o privada, se acuerda que en ningún momento el número de alumnos por año podrá ser superior al 2,00% de la plantilla total de ésta, quedando limitado a un máximo de una acción por centro de trabajo al año, salvo pacto en contrario de partes firmantes de este Convenio. En el caso que el proyecto conllevara contratación posterior obligatoria, ésta no prevalecerá sobre la bolsa para el empleo recogida en este Convenio.

CAPÍTULO XVI

Tablas salariales Convenio

Categorías/Grupo	Salario base – Euros	Horas extras y/o P. presencia – Euros	Salario anual – Euros
<i>Grupo I</i>			
Personal Superior y Técnico			
Director de Área o Departamento	1.809,00	15,81	28.010,22
Director o Delegado de Sucursal	1.694,00	14,83	26.285,22
Jefe de Servicios	1.498,99	13,79	24.427,85
Titulado de Grado Superior	1.387,93	12,83	22.732,03
Titulado de Grado Medio	1.057,30	10,89	19.302,61
Jefe de Sección	1.200,12	11,26	19.944,87
Jefe de Negociado	1.150,81	10,84	19.205,15
Jefe de Tráfico de primera	1.135,02	10,70	18.968,40
Jefe de Tráfico de segunda	1.085,23	10,28	18.221,47
Jefe de Taller	1.255,79	11,73	20.779,86
<i>Grupo II</i>			
Personal Administrativo			
Oficial de primera	1.111,00	10,50	18.608,01
Oficial de segunda	1.036,85	9,87	17.495,85
Auxiliar administrativo	995,49	9,52	16.875,37
<i>Grupo III</i>			
Personal de Movimiento			
Conductor mecánico	1.121,66	11,73	20.786,95
Conductor	1.049,22	11,04	19.569,96
Conductor repartidor de vehículos ligeros	1.034,03	10,90	19.314,76
Ayudante y/o Mozo especializado	1.001,21	9,57	16.961,23
Mozo	969,73	9,31	16.488,97
<i>Grupo IV</i>			
Personal de Servicios Auxiliares			
Oficial primera de oficios	1.060,03	10,07	17.843,54
Oficial segunda de oficios	1.039,36	9,89	17.533,45
Mozo especializado de Taller	995,80	9,53	16.880,07
Guarda	956,17	9,19	16.285,59
Personal de Mantenimiento y Limpieza	956,17	9,19	16.285,55

Otros conceptos económicos

Plus de carga y descarga: 15% S. base.
 Plus de nocturnidad: 10% S. base.
 Complemento conductor formador: 121,20 euros.
 Complemento tren carretera: 280,00 euros.
 Complemento Mega Trucks: 420,00 euros.
 Paga extra: Salario base mes/paga.
 Paga septiembre: 777,60 euros.
 Incentivo a la productividad: S. base mes.

Bolsa Vacaciones:

Conductor mecánico: 409,50 euros.
Conductor: 258,00 euros.

Ayuda escolar: 130,57 euros.
Ayuda hijos minusválidos: 43,88 euros.
CCC. Personal no movimiento: 97,74 euros.
Compensación horas de domingo: 8,00 euros.
Hora extra T2, festivos locales y horas CAP: 13,25 euros.
Horas extras festivos: 16,00 euros.
Domingos, festivos ruta nacional-internacional: 79,67 euros.
Dieta nacional completa: 36,00 euros.
Dieta internacional: 64,77 euros.

Fraccionamiento dieta nacional:

Desayuno: 4,91 euros.
Almuerzo: 12,22 euros.
Cena: 12,22 euros.
Cama: 6,65 euros.

Póliza de vida y accidente:

Incapacidad permanente total: 50.000 euros.
Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 35.000 euros.

Seguro de vida (24 horas y no complementario a la póliza):

Incapacidad permanente total: 38.000 euros.
Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 21.000 euros.

CAPÍTULO XVII

Cláusulas adicionales y disposiciones transitorias

Cláusula adicional extraordinaria.

Mediante esta cláusula, y salvo pacto en contrario por las partes firmantes o por las que en su momento estuvieran legitimadas para ello, en aras a garantizar la viabilidad de la unidad de negocio de T2 y de la propia empresa, al ser ésta la predominante con diferencia, así como la estabilidad de los puestos de trabajo e igualmente con el objetivo de creación de nuevos puestos de trabajo con vocación de permanencia, las partes firmantes de este Convenio acuerdan la creación de niveles de entrada con carácter temporal y progresivo para las nuevas contrataciones. Dicha unidad de negocio realiza un trabajo muy especializado, en el que se exige un amplio dominio de los métodos de trabajo sin el cual difícilmente se pueden alcanzar los niveles de productividad necesarios para la viabilidad de la misma. Esta pericia se consigue con el tiempo y la experiencia, por lo que a este respecto, y para adaptarse a los mencionados niveles de experiencia de los conductores, el presente Convenio establece el nivel mínimo salarial que todos los trabajadores deben alcanzar.

La progresión o cambio de tramo salarial se dará de forma automática al transcurrir los días de permanencia que a continuación se establecen:

- Del tramo inicial al tramo segundo, a los 365 días.
- Del tramo segundo al tramo tercero, al menos 365 días del anterior cambio y siempre llegada una de las fechas siguientes: 1 de julio o 1 de enero.
- Del tramo tercero al tramo cuarto y definitivo al transcurrir 545 días de permanencia en el tramo.

Con la finalización del periodo de vigencia inicial de este Convenio quedará derogado el tramo inicial creado, promocionando de forma automática al tramo inmediatamente superior los afectados, si bien, no se modifica el tiempo que el trabajador debe permanecer ininterrumpidamente en la empresa para alcanzar el tercer tramo reseñado anteriormente, computando a todos los efectos el tiempo que el afectado hubiera permanecido en el tramo suprimido, es decir, llegada la fecha 1 de julio o 1 de enero al trabajador que alcanzara al menos los 730 días de permanencia en la empresa.

Por cada tramo superado las retribuciones totales crecerán un 10%.

Cláusula adicional primera.

En el supuesto caso de ser aprobado un Convenio nacional o un nuevo Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera, ambas partes se comprometen a reunirse en el menor tiempo posible y cuantas veces sea necesario para comprobar su afectación con respecto al presente Convenio colectivo y en caso de que proceda, realizar las adaptaciones necesarias para adecuar el texto a la nueva normativa.

Cláusula adicional segunda.

Todos los acuerdos celebrados con anterioridad a la firma de este acuerdo, así como las resoluciones emanadas de las distintas comisiones paritarias mantendrán su vigencia, salvo que expresamente el Convenio reseñe su derogación, o su texto confronte directamente o desvirtúe lo pactado en el presente Convenio.

Cláusula adicional tercera.

La empresa se compromete y garantiza en todo momento, que la aplicación de este Convenio colectivo no dará lugar a una remuneración menor contemplada en su globalidad anual, a la que un trabajador le pudiera pertenecer si se le aplicase el Convenio provincial sectorial de referencia.

Dicha garantía, se fundamenta en el mismo objetivo de los Convenios precedentes, «unificar condiciones económicas, sociales, laborales, etc.» pero sin que tal objetivo conlleve la pérdida de las ya adquiridas por parte de los trabajadores en los distintos centros de trabajo, tras haber acordado una única estructura de retribución salarial para la totalidad de trabajadores indistintamente al centro que pertenezcan, y reconociendo los firmantes de este Convenio que se parte de condiciones salariales referenciadas en Convenios provinciales sectoriales y mercados laborales en donde cada centro de trabajo se encuentra ubicado que las hace diferentes en la actualidad.

Por tanto, en el supuesto que realizando la comparativa por categorías entre ambos Convenios, aplicando para ello los mismos criterios contables, resultase que algún trabajador/es estuvieran percibiendo menor retribución anual, la empresa se obliga a resarcir dicha pérdida, previo acuerdo con el Comité Intercentros donde se fije cuantía, ámbito de aplicación, vigencia, etc., de lo contrario sería considerado como mejora unilateral concedida y daría derecho a la aplicación de la cláusula siguiente.

Cláusula adicional cuarta.

Teniendo como objetivo final la unificación total de condiciones salariales y laborales por categoría en todos los Centros de Trabajo de la empresa en territorio Nacional, pero partiendo del reconocimiento por las partes, del esfuerzo que se ha de realizar en conjugar un incremento económico de costes que supone su cumplimiento, con el afianzar la competitividad y viabilidad de la empresa en el sector, que hace que el objetivo planteado se temporice a medio plazo, ambas partes acuerdan que mientras exista el Comité Intercentros y un único Convenio colectivo de aplicación, bajo ningún concepto ya sea unilateralmente concedido, previo pacto con la representación legal de los trabajadores de un centro o con los propios trabajadores, la empresa podrá realizar y/o conceder ninguna mejora ni laboral, ni social, ni económica. En caso contrario cualquier medida adoptada habrá generado el derecho al resto de trabajadores de la misma categoría en los distintos centros trabajo de la empresa, debiéndose aplicar automáticamente por parte de la misma.

Si la mejora es económica ésta se hará efectiva a todos los salarios de la misma categoría en todos los centros de trabajo, exceptuando a aquellos trabajadores pertenecientes al centro de mayor retribución. Asimismo la mejora será parcial en aquellos centros que con la aplicación de esta cláusula logren alcanzar al centro de mayor retribución.

Por tanto, para que una mejora se pueda hacer efectiva en un centro de trabajo y no en el resto deberá haber un pacto previo entre el Comité Intercentros y la empresa que recoja el texto íntegro de la aplicación de la mejora, es decir, en qué consiste las pretensiones, ámbito de aplicación, vigencia, etc.

Con un propósito de transparencia y de facilitar la vigilancia y control, la empresa a la firma del presente Convenio se obliga a entregar un documento firmado y sellado con los diferentes salarios por centros de trabajo al Comité Intercentros. Asimismo en cada revisión salarial anual, la empresa actualizara dicho documento entregando un ejemplar sellado y firmado al Comité Intercentros.

Cláusula adicional quinta.

Con el objetivo de ofrecer todas las garantías posibles a los trabajadores de la empresa ante situaciones imprevistas y de cubrir un vacío regulador en el presente Convenio colectivo, ambas partes acuerdan, que en el caso que se produzca una desvinculación de este Convenio por cualquier causa (venta de parte de la empresa, renuncia expresa por las partes en su conjunto a la aplicación de un Convenio único, desaparición de la estructura de representación de los trabajadores en ámbito estatal, etc.), el procedimiento que se llevara a cabo para la aplicación del Convenio sectorial de referencia será el siguiente:

Se seguirá aplicando hasta finalización de su vigencia el presente Convenio colectivo, una vez finalizado éste se procederá a la aplicación automática de la totalidad del Convenio sectorial de referencia y por lo tanto los trabajadores afectados quedaran totalmente desvinculados del presente Convenio.

Dicho cambio de Convenio conlleva ineludiblemente la aplicación de un nuevo sistema de retribución salarial, conceptos, etc., que a través de esta cláusula queda garantizado el derecho del trabajador afectado a no ser perjudicado salarialmente por este cambio y a percibir a través de un concepto denominado ad personam, la cuantía económica equivalente y proporcional al periodo devengado, proveniente del resultado obtenido al realizar una comparativa de los sistemas de retribución salarial en cómputo global anual entre ambos Convenios, aplicando para ello los mismos criterios contables.

Asimismo, los trabajadores que pertenezcan al centro o centros afectados en el momento de producirse la desvinculación, tendrán derecho a mantener todas sus condiciones laborales.

Salvo pacto en contrario, a todos los trabajadores que ingresen en el centro o centros de trabajo afectados, una vez producida la desvinculación, les será de aplicación el Convenio sectorial de referencia.

Cláusula adicional sexta.

Ambas partes acuerdan que la Comisión de igualdad asumirá en su totalidad las funciones que el Convenio otorga a la Comisión social y que en el futuro las partes le pudieran otorgar.

Cláusula adicional séptima.

La empresa se compromete a realizar las acciones necesarias ante el cliente principal, para que durante la vigencia del Convenio se establezcan, con carácter general en las hojas de servicio, un aumento de al menos quince minutos de las pausas que se establecen en el artículo 31.5 apartado octavo de este Convenio, en todos aquellos servicios que debido a su recorrido sobrepasen las once horas de presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

Cláusula adicional octava.

Los trabajadores que a fecha de la firma de este Convenio percibieran el complemento «tren de carretera» que se establece en las tablas salariales anexas, en alguna de las dos fórmulas que el Convenio precedente establecía, vendrán obligados al manejo de los vehículos que engloba el artículo 45 del Convenio, siendo adicionalmente retribuidos con la diferencia que existiera entre complementos según el vehículo de que se tratara. En el caso, que el afectado desistiera del manejo encomendado, perdería el derecho a seguir consolidando el complemento arriba indicado.

Disposición transitoria primera.

Tras la publicación del Convenio colectivo, las bolsas para la promoción profesional y el empleo serán actualizadas conforme a la nueva regulación en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio colectivo, si bien, por acuerdo entre las partes los centros que lo deseen podrán realizarlo en el mismo momento de la publicación.

En todo caso, es de interés de las partes reseñar que la nueva baremación podrá arrojar cambio en las posiciones que los afectados tuvieran hasta el momento de su aplicación.

Disposición transitoria segunda.

La entrada en vigor de este Convenio modifica a través del artículo 22 la promoción profesional automática existente en la empresa. Con el objetivo de minimizar sus efectos, a todos aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor se encontrasen generando una promoción automática de categoría, les será de aplicación lo dispuesto en el Convenio que antecede a este. A efectos aclaratorios, la aplicación de esta cláusula solo se dará en una ocasión por cada trabajador afectado, no así en las siguientes que el trabajador pudiera tener en la empresa.

Disposición transitoria tercera.

Al objeto de dar cumplimiento a lo recogido en este Convenio, en referencia a la creación de bolsas de horas sindicales, se establece una moratoria de 30 días tras la publicación del Convenio colectivo para que empresa y RLT del centro cuantifiquen el crédito sindical existente en dicha bolsa. Las controversias que puedan surgir al respecto se resolverán en la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

Transcurrido dicho plazo, las bolsas actuales quedarán sin efecto no dando lugar por tanto a la acumulación y cesión del crédito sindical.

Disposición transitoria cuarta.

Las partes establecen que las modificaciones que incorpora el artículo 55 «incapacidad temporal» del presente Convenio con respecto al que rigiera anteriormente, entrará en vigor en el momento de publicación del Convenio colectivo por la autoridad competente, no pudiendo aplicarse a aquellos trabajadores que hubieran iniciado un proceso anterior a la fecha de aplicación, para cuyo caso se aplicaría la regulación del Convenio precedente.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor de este convenio quedan derogados los siguientes acuerdos o reglamentos suscritos por las partes:

- Acuerdo por la competitividad y el empleo de fecha 31 de octubre de 2013.
- Reglamento de incentivo al consumo eficiente de fecha 01 de abril de 2014.
- Acuerdo itinerario formativo y/o grupo de apoyo de fecha 26 de marzo de 2014.
- Anexo al artículo 22, nuevas rutas interprovinciales, de fecha 2 de octubre de 2012.

ANEXO I

Recibo de finiquito

Empresa:

CIF. Empleado DNI:

Fecha cese: Causa:

El trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada, aceptando expresamente la extinción de la relación laboral por el motivo indicado y quedando extinguida la misma todos los efectos, y recibiendo en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con cuyo recibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos adeudados con la referida empresa, comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar a la empresa.

Conceptos	Importe
Parte Proporcional Pagas Extras	
Indemnización	
Vacaciones no disfrutadas	
Suma....	
Líquido a percibir...	

SÍ/NO renuncio a la presencia del representante legal de los trabajadores.

En a de de 201.....

Recibí,
Firma del trabajador,

ANEXO II

Plan de igualdad

1. Origen

La Ley orgánica 312007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Art. 46, la Constitución española, el artículo 11.1 del Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas; son suficientes preceptos jurídicos que obligan a la eliminación de las barreras de desigualdad entre hombre y mujeres.

Las empresas afectadas por este convenio, no pueden ser diferente al resto de la sociedad española, europea y mundial; la perentoria necesidad de trabajar por conseguir un espacio de mayor igualdad de trato y oportunidades, es asumida e incorporada como un principio básico a las relaciones laborales que en este convenio se definen.

2. Definición

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, con el fin de alcanzar en la empresa la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o, a eliminar, la discriminación por razón de sexo.

3. Vigencia y ámbito de aplicación

Tanto la vigencia como los ámbitos de aplicación quedan supeditada al presente convenio colectivo. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Acciones de mejora

Las acciones de mejora que a continuación que por cada área se reseñan, son el resultado a diagnóstico de la situación actual habida en las empresas afectadas por este convenio, así como la definición de los objetivos reseñados que se pretende alcanzar.

A. Área de selección:

1. Publicitar en las ofertas de empleo, tanto interna como externamente, el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.

2. Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Empresa, del compromiso de seleccionar en igualdad.

3. Eliminar de las ofertas de empleo el lenguaje sexista, si lo hubiere, y utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas.

4. Especificar en la oferta de empleo para puestos en los que un sexo está subrepresentado, que a estos puestos pueden acceder tanto hombre como mujeres.

5. Revisión de los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias, estableciendo procedimientos de selección con criterios objetivos.

6. Establecer programas específicos para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén subrepresentadas.

B. Área de formación:

1. Introducir módulos transversales de igualdad de oportunidad en las acciones formativas que se realicen en el interno de la empresa.

2. Realizar jornadas de sensibilización, acciones formativas o actos específicos de igualdad, dirigidos a todos los trabajadores de la empresa.

3. Realizar acciones específicas de formación en igualdad de oportunidades dirigidas al personal directivo, responsables de los procesos de promoción responsables de la política social de la Empresa.

4. Realizar acciones formativas específicos para mujeres en habilidades directivas, que complementen su formación para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

5. Publicitar y difundir ente todos los trabajadores de la empresa las convocatorias, calendarios, planes de formación que en la empresa se lleven a cabo.

C. Área de promoción:

1. Publicitar en la Empresa que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas del sexo menos representado en la categoría afectada.

2. Informar explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en los puestos tradicionalmente masculinos o viceversa. Revisión permanente de los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias. Establecer permanentemente criterios de promoción con elementos objetivos.

3. Elaboración de estudios y procedimientos para la detección de mujeres con potencial para promocionar.

4. Introducir programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, poniendo mayor énfasis en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

D. Área de conciliación:

1. Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidad entre mujeres y hombres.

2. Difusión periódica de la Ley de conciliación familiar y laboral.

3. Información sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio Colectivo y normativas laborales.

4. Informar al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos parentales.

5. Realizar los cursos de formación dentro del horario laboral, y compensar con tiempo libre el que se realice fuera de la jornada.

6. Fomentar en la empresa el permiso de paternidad.

7. Universalizar los permisos para los análisis prenatales y cursos de preparación al parto.

8. Flexibilizar las reducciones de jornada y excedencias por motivos familiares, y cuidados de hijos menores de 9 años.

E. Área de salud:

1. Incluir itinerarios de detección y prevención de enfermedades propias de las mujeres y los hombres en el desarrollo del puesto de trabajo.

2. Habilitar recursos para facilitar el trabajo y el trayecto hasta el lugar de trabajo de las mujeres embarazadas.

3. Facilitar de una manera efectiva la labor de la Comisión para prevenir y combatir el acoso moral, sexual o mobbing.

F. Área de comunicación:

1. Eliminar de todas las comunicaciones y documentos de la Empresa el lenguaje sexista.

2. Utilizar los distintos medios de comunicación en la empresa, así como el mantenimiento y actualización del espacio exclusivo reservado en la Intranet para difundir el propio plan de igualdad, noticias, iniciativas, eventos, mensajes tendentes a promover la igualdad, etc...

3. Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
4. Incluir información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la Empresa, o en la publicidad.
5. Utilizar en los anuncios publicitarios e imágenes igualitarias que intenten romper estereotipos.
6. Utilizar lenguaje no sexista en los anuncios publicitarios.
7. No utilizar estereotipos discriminatorios en la elección de la ropa de trabajo.
8. Incorporar buzones u otros elementos para recoger las sugerencias de los trabajadores en todos los centros de trabajo para una interlocución fluida con la plantilla.

G. Área de relaciones laborales:

1. Garantizar la implicación y el compromiso real de la Empresa en la igualdad de oportunidades a todos los niveles de responsabilidad de sus empleados.
2. Mantenimiento de un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios no sexistas, evitando de esta manera, la segregación tanto horizontal como vertical y las diferencias salariales.
3. Revisar el articulado a la luz de la Ley Orgánica de igualdad de cualquier acuerdo, pacto y/o documentación dirigida a los empleados para evitar cláusulas discriminatorias si las hubiera; así como redacciones sexistas si existieran.
4. Introducir dentro de las encuestas que se realizan a los trabajadores preguntas relacionadas con la igualdad. Igualmente realizar encuestas específicas en relación al grado de conocimiento, aportaciones, sugerencias, etc...

H. Área de acciones externas:

1. Promover la participación de los empleados en cursos, estudios, jornadas, actos, etc. Sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Igualmente la búsqueda permanente para que los distintos organismos o entidades realicen jornadas o actos específicos para los empleados afectados por este convenio.
2. Generar planes de formación externos para la formación de mujeres entre los colectivos más desfavorecidos.

ANEXO III

Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo de cualquier indole o tipología

I. Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo

El acoso en el trabajo, independientemente de su tipología u origen, es una conducta totalmente prohibida en la empresa y por tanto son totalmente inaceptables en el conjunto de la organización.

Ser tratada con dignidad y respeto, es un derecho de toda persona trabajadora, contemplado en nuestra Constitución, y concretado en el ámbito laboral a través del artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho precepto estatutario reconoce expresamente el derecho de las trabajadoras y los trabajadores al respeto de su intimidad, a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».

En virtud de este derecho, La Empresa y el Comité Intercentros de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito y asimismo, se garantice la igualdad de trato y el derecho a la intimidad.

El acoso afecta negativamente al trabajo con independencia de su tipología y/u origen. La ansiedad que produce una situación de acoso en la persona que lo sufre hace que sea

menos eficaz en el trabajo, que abandone su puesto, que no se atreva a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación, favoreciendo, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad.

En consecuencia, la empresa tiene el deber de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzcan tales situaciones adoptando medidas de prevención; y el personal al servicio de la Empresa tiene la responsabilidad de colaborar a mantener un entorno laboral en el que siempre resulte inadmisibles e indeseable el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

Por todo ello, la Empresa y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en las relaciones laborales estableciendo medidas de prevención frente al acoso, estableciendo un mecanismo para resolver las reclamaciones con las debidas garantías, manteniendo en todo momento la presunción de inocencia de los afectados, y tomando para ello en consideración la normativa constitucional, comunitaria y laboral relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La información personalizada a la totalidad de trabajadores en la empresa mediante los canales de comunicación habituales y una formación específica serán pilares básicos para obtener los objetivos planteados en el presente protocolo, formación que será ampliada muy especialmente a los miembros que tengan alguna competencia en los procedimientos y gestión de denuncias en la materia.

II. Definiciones

1. El Acoso Sexual.

El artículo 7.1 de la Ley de Igualdad define el acoso sexual como aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual, por tanto, es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, y puede repercutir sobre la selección previa a la relación contractual, la formación profesional, la continuidad en el trabajo, la promoción profesional y sobre mejoras de las condiciones de trabajo.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una situación de igual o inferior rango jerárquico, ser un o una cliente, un proveedor o una proveedora o una tercera persona relacionada con la víctima por causa el trabajo.

La víctima de la situación de acoso siempre será una trabajadora o un trabajador, independientemente de su nivel profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

Para que exista acoso sexual en el trabajo se tienen que dar los siguientes requisitos:

- Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.
- Que se trate de comportamientos de naturaleza sexual o libidinosa.
- Que no exista un consentimiento libre de la víctima.
- Que los mismos revistan de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o el trabajador.

En definitiva, el acoso sexual consiste en manifestaciones de naturaleza sexual que el acosador sabe o debería saber, que son ofensivas por su gravedad de acuerdo con la conciencia social imperante o bien porque aunque no sean graves objetivamente sí lo sean en sentido subjetivo, por no ser deseadas por la persona que las sufre.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, (rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- El uso de gestos obscenos.
- Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación o negación de estos favores.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o posters de contenido pornográfico.
- La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- Las agresiones físicas con fines sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual incontrolado y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual. (El acoso sexual es siempre una discriminación por razón de sexo).

Tipos de acoso sexual:

El chantaje sexual: El chantaje sexual o acoso de intercambio se produce cuando la negativa o la aceptación de una persona a la realización de un acto de contenido sexual, se utiliza como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso al empleo de esta persona, sobre su formación profesional, sobre su continuidad en el trabajo, su promoción profesional o sus condiciones laborales.

Por consiguiente, solo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tenga poder para decidir sobre la relación laboral, es decir toda persona jerárquicamente superior.

El chantaje sexual se puede manifestar de manera implícita o explícita:

- El chantaje explícito o directo, se produce en aquellos supuestos en los que se propone o solicita un favor sexual o en aquellos en los que se efectúa un requerimiento sexual.
- El chantaje implícito o indirecto se produce cuando la persona trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otras personas compañeras de su mismo sexo, en idénticas circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben otros beneficios por aceptar las condiciones de un chantaje sexual, lo que implícita, indirecta o tácitamente su aceptación por parte de la trabajadora o trabajador.

Por consiguiente los sujetos pasivos del chantaje sexual serán los trabajadores o trabajadoras perjudicados por no aceptar una proposición o no someterse a un requerimiento y las personas perjudicadas por los compañeros o compañeras que ascienden o consiguen condiciones más beneficiosas por aceptar un chantaje sexual

Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos las compañeras y los compañeros de trabajo, clientes o terceras personas relacionadas con la empresa.

A modo de ejemplo serían conductas propias de este tipo de acoso sexual: las insinuaciones, las bromas, los comentarios sobre la vida íntima del trabajador o condición sexual, la colocación de posters pornográficos en los lugares de trabajo, la exhibición de revistas de contenido sexual, la observación de un trabajador en un espacio reservado, etc.

2. El acoso por razón de sexo.

El artículo 7.2 de la Ley de Igualdad define el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, pero siempre como consecuencia de una relación de trabajo y bajo el ámbito de dirección de la Empresa.

El acoso por razón de sexo puede ser llevado a cabo por miembros de la empresa, independientemente del rango jerárquico que ocupen, o por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

La persona acosada siempre será una trabajadora o un trabajador, padeciéndolo exclusivamente las mujeres cuando el acoso se fundamenta en circunstancias que están directamente ligadas al hecho de ser mujer, como sucede en el caso del embarazo o la maternidad.

Para que exista acoso por razón de género en el trabajo se tienen que dar los siguientes requisitos:

- Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.
- Que el trato peyorativo o degradante tenga su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
- Que dicho comportamiento revista de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o trabajador.

Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

3. El Acoso Psicológico (Mobbing).

El término mobbing engloba el acoso moral y/o psicológico que se pueda dar en el trabajo, y se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir daño a su dignidad.

A continuación se enuncian a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Ataques con medidas organizativas:
 - Obligar a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de las personas.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
 - Asignar trabajos muy superiores a las cualificaciones de las personas, o que requieran una cualificación menor.
 - Asignar órdenes contradictorias de seguir.
 - Amenazas a las personas que apoyan al acosado.
 - Negación o dificultades para acceso a cursos, permisos, actividades, etc.
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros.
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - Restringir a los compañeros las posibilidades de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico)
- Ataques que afectan a la salud física o psíquica de la víctima
 - Gritos o insultos.
 - Llamada telefónicas atemorizantes.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o sus pertenencias.
 - Amenazas verbales o por escrito, agresiones físicas
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal y profesional
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc...

Quedaran excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas.

Igualmente podrán quedar excluidas determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acosos psicológico se requiere que dichas acciones fueran sistemáticas, habituales y con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

III. Comisión de Acoso. Constitución y funciones

La comisión de Acoso se constituirá en el momento que empresa y RLT tenga constancia formal de un posible caso de acoso.

Salvo pacto en contrario de las partes firmantes de este convenio, estará compuesta por cuatro personas, dos de la parte empresarial y dos de la Representación Legal de los Trabajadores.

La designación de los miembros de la empresa corresponderá a la dirección de ésta, uno de los miembros de la RLT será designado por el Comité Intercentros y el otro por el comité de empresa del centro donde se haya producido el supuesto caso de acoso.

De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario, cuyas funciones dentro de esta comisión serán las habituales que se encomiendan a estos cargos orgánico en este tipo de comisiones.

A la comisión en su conjunto se le encomiendan las siguientes funciones:

- Informar y asesorar al denunciante sobre sus derechos y sobre todas las acciones que puede emprender.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso, practicando cuantas pruebas y entrevistas sean necesarias.
- Realizar informe no vinculante que se trasladará a la dirección de RRHH para la adopción de las medidas oportunas.
- Proponer medidas cautelares en el caso que fuesen necesarias.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Garantizar la igualdad de trato entre las personas implicadas.

Esta comisión podrá acceder a toda la información y documentación necesaria para la resolución de la denuncia.

Sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros.

IV. Procedimiento para la resolución de conflictos

Si un trabajador/a considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, el trabajador/a afectado deberá informar sobre dicho comportamiento a la empresa, bien a la dirección del centro o bien directamente al departamento de recursos humanos.

Dicha comunicación se podrá realizar al comité Intercentros o a la RLT del centro de trabajo.

Del mismo modo, si un trabajador tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá ponerlo en conocimiento.

El procedimiento, se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal o denuncia escrita, si bien, en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento, o que tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a tales situaciones.

En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Recibida la denuncia, por alguna de las partes, la comisión de acoso procederá a la apertura de expediente e investigación de los hechos.

Para ello, se establecen dos procedimientos que podrán seguir las personas denunciadas, sin perjuicio del uso por parte de la persona afectada de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

1. Procedimiento informal.

Si la persona denunciante así lo entiende, se podrá intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento.

La Comisión de acoso recibirá información de este hecho, informará y asesorará a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda

emprender y, si las circunstancias lo aconsejan, propondrá a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), la comisión de acoso, deberá tomar contacto con la persona afectada para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia y en el plazo de los 5 días laborables siguientes, la comisión de acoso se entrevistará, en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada, y realizarán cualquier diligencia y/o actuación que consideren oportunas. En la entrevista con la persona denunciada, se pondrá en su conocimiento que su comportamiento no es bien recibido y que los hechos denunciados son contrarios a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es conseguir la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y alcanzar una solución por ambas partes.

Una vez finalizado las entrevistas, analizada la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados, la comisión de acoso emitirá un informe escrito que lo remitirá a las partes en el plazo de los 2 días hábiles.

En el plazo máximo de los 6 días hábiles siguientes a la emisión del informe, la comisión de acoso dará por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada en el caso de que no coincidiera con la persona denunciante, a la persona denunciada, a la Dirección de la empresa, a la Comisión de Igualdad y la Dirección de Recursos Humanos.

En cualquier caso, si la persona afectada no quedara satisfecha con la solución propuesta, o la misma es incumplida por la persona agresora, podrá darse inicio al procedimiento formal.

2. Procedimiento formal.

Si el procedimiento informal no diera resultado o la persona afectada entendiera que, por la gravedad de los hechos, no ha lugar a este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

En este procedimiento se tendrán por válidas las actuaciones realizadas en el procedimiento informal del que, en su caso, derive.

Una vez recibida la denuncia o, en su caso, una vez adoptada la decisión de iniciar el procedimiento formal, la comisión de acoso dispondrá de un plazo máximo de 2 días hábiles para reunirse y llevar a cabo el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo con carácter mínimo a las siguientes pautas:

- El procedimiento se inspirará en los principios fundamentales incluidos en la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción, trasladando en su caso, dicha necesidad a la Dirección de Recursos Humanos para que, si así lo estima oportuno, adopte esta medidas cautelares.
- Recabar cuanta información consideren necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa

para la instrucción del procedimiento de investigación; informarán a las personas entrevistadas que la información a la que tengan acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirán a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

– Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder de la Comisión de acoso.

– Determinar las pruebas que se deban practicar, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

V. Resolución del procedimiento formal

La Comisión de acoso deberá elaborar un informe no vinculante que trasladará a la Dirección de Recursos Humanos como elemento de juicio para la adopción de las medidas oportunas. En el citado informe se indicarán las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y se propondrá la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- Medidas preventivas, organizativas, informativas y de seguimiento.
- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en el presente Protocolo.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada, en el caso de que no coincidiera con la persona denunciante, a la persona denunciada, a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad.

La fase de instrucción y la redacción del informe se llevara a cabo en el plazo máximo de 13 días hábiles.

La Dirección de Recursos Humanos dictará Resolución poniendo fin al procedimiento, con el siguiente contenido:

- Hechos que se entienden acreditados o, en caso contrario, cierre del expediente.
- Indicación de si se entiende/n cometida/s infracción/es en materia de acoso.
- Indicación de las circunstancias modificativas de la responsabilidad que, en su caso, sean aplicables.
- Adopción, en su caso, de medidas disciplinarias, preventivas, organizativas, informativas y de seguimiento.

Finalmente, la comisión de acoso y la comisión de igualdad serán informadas acerca de la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso sexual y por razón de sexo.

VI. Tipificación de conductas y circunstancias agravantes

1. Tipificación de conductas.

El acoso constatado que conlleve la aplicación de medidas disciplinarias, será considerado en todos los casos como falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el propio Convenio Colectivo.

2. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- El hecho de que la persona denunciada, ocupe una posición jerárquicamente superior a la denunciante.

VII. Denuncias falsas

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado.

En el supuesto que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de las actuaciones que pueda efectuar el afectado frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave cuando exista notoria temeridad en el denunciante y se trate de imputaciones infundadas.

VIII. Seguimiento y evaluación

En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Protocolo de Actuación en materia de acoso, el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión de Igualdad.

En todo momento se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los procedimientos que se puedan presentar en la empresa en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y de la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará a cabo con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Para la consecución de una correcta implementación del Protocolo, se habilitan las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

- Diseño de indicadores específicos.
- Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
- Tipos de medidas de protección y/o cautelares adoptadas.
- Tipos de procedimientos instruidos.
- Informe de los seguimientos individuales realizados.
- Tipología de las consecuencias derivadas del acoso.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Informe-resumen anual.

ANEXO A

Modelo denuncia por acoso

En _____ a _____ del mes de _____ de _____, el/la Receptor/a de la denuncia de Compañía Logística Acotral S.A., ha recepcionado de Don/ña _____ con DNI _____ la siguiente denuncia por Acoso Laboral.

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

1. Datos del Denunciado / a:

2. Cargo o función dentro de la empresa:

3. Lugar de desempeño; Departamento / Sección / Unidad negocio:

4. Relación jerárquica respecto al Denunciante:

Inferior jerárquico Superior jerárquico Igual jerárquico

5. El /la Denunciante trabaja directamente con el / la Denunciado /a:

Sí No

6. El /la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo /la aflige:

Sí No

7. El /la Denunciante declara haber sido víctima del Acoso Laboral desde hace:

_____ Días _____ Semanas _____ Meses _____ Años

8. Detalle las acciones que considera Acoso Laboral:

9. Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- Ningún antecedente específico.
- Antecedentes documentales de respaldo.
- Testigos.
- Otros.

Relación de testigos:

- Testigo 1

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

- Testigo 2

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

- Testigo 3

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Firma el / la Denunciante

Firma Receptor / a

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.L., TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES FIRMANTES, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

ANEXO B

Modelo acta de instrucción

Fecha: _____

Hora: _____

Actuaciones llevadas a cabo en la instrucción

1. Toma de declaración a implicados / as:

D/D^a _____ (Definir mediante iniciales) _____, con D.N.I./N.I.E. _____ en su calidad de presunta víctima, declara:

D/D^a _____ (Definir mediante iniciales) _____, con D.N.I./N.I.E. _____ en su calidad de presunto/a acosador/a, declara:

2. Tomar declaración a testigos:

D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E. _____ en su calidad de testigo declara:

D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E. _____ en su calidad de testigo declara:

ANEXO IV

Protocolo de mujer embarazada

Presentación.

El embarazo no es una enfermedad, sino un estado natural de la vida de la mujer que merece una protección específica. Los cambios fisiológicos y psicológicos que conlleva, pueden suponer que condiciones de trabajo consideradas aceptables en una situación normal dejen de serlo, tanto para la salud de la madre como para la del hijo/a.

El objetivo de este protocolo es velar por la salud de las trabajadoras embarazadas, de los fetos, de las trabajadoras que hayan dado a luz, de la trabajadora en periodo de lactancia. Asimismo, en este protocolo se establece la aplicación automática por parte de la empresa de medidas de prevención y protección así como medidas encaminadas a favorecer aquella conciliación de la vida laboral y familiar que permita el desarrollo profesional de las personas afectadas.

1. Definiciones.

Según la Directiva 92/85/CEE define:

- Trabajadora embarazada: como la trabajadora embarazada que comunique su estado a la empresa con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.
- Trabajadora que haya dado a luz: como la trabajadora que haya dado a luz, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado a la empresa, con arreglo a dichas legislaciones.
- Trabajadora en periodo de lactancia: como la trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado a la empresa, con arreglo a dichas legislaciones.

2. Procedimiento para comunicar el embarazo a la empresa.

- La trabajadora comunicará a la empresa de su cambio de situación solicitando un acuse de recibo. La falta de comunicación de esta situación no eximirá a la empresa de la adopción de medidas preventivas para estas situaciones (Ver anexo 1).
- La empresa informará a las trabajadoras sobre los cauces existentes para la comunicación a la misma de su embarazo o lactancia.
- Los delegados sindicales y de prevención podrán comunicar a petición de la trabajadora su situación de embarazo o de lactancia. La empresa proporcionará a la RLT (Comité Intercentros) los datos de personas que en cada momento se encuentren en esta situación.

3. Relación de puestos con riesgos para las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz y lactantes.

Desde la evaluación inicial de riesgos, la empresa tiene la obligación de analizar todos los puestos de trabajo, estableciendo cuales son los que presentan por sí solos riesgos o peligros para las trabajadoras objeto de este protocolo.

Por ello, la empresa elaborará con la participación de la RLT, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos (Art 26.2 LPRL).

4. Evaluación del puesto de trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz y en periodo de lactancia.

Con independencia del punto anterior, cuando exista una trabajadora en esta situación, se realizará las siguientes evaluaciones de riesgo en los siguientes plazos:

- Primera evaluación: En el plazo más breve desde la comunicación a la empresa.
- Segunda revisión: Segundo trimestre del embarazo.
- Tercera revisión: Al principio del tercer trimestre.

Ante cualquier cambio, la embarazada podrá solicitar otra reevaluación de su puesto de trabajo. En todo caso, cuando la empresa realice algún puesto de trabajo o se modifique parcialmente, el departamento de prevención evaluará nuevamente dicho puesto (RD 298/2009, COM (2000) 466, COM (2001) 262, Art 16, 26 LPRL).

5. Determinar los riesgos a los que están expuestas.

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 empresa con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados, adoptará de forma inmediata 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, según lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Riesgos y/o acciones correctoras a implantar.

A continuación, se detallan algunos riesgos para la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, sin que por ello suponga que en la propia empresa se den todos los riesgos o se relacionen la totalidad que pudieran darse en cada momento.

Asimismo, se detalla una serie de acciones correctoras que tratan de evitar en todo momento la exposición de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, en cada una de las situaciones que a continuación se relacionan.

5.1 Lugares de trabajo.

Se deberá aumentar el orden y la limpieza, evitar que los suelos de las oficinas sean resbaladizos y que la anchura de los mismos sea suficientemente amplia (RD 486/97).

5.2 Climatización: frío y calor extremos.

Se evitará la exposición de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia a estos riesgos, manteniéndose las temperaturas del lugar de trabajo entre 17º y 27º centígrados en todas las instalaciones a las que se tenga acceso (RD 486/97).

5.3 Ruido.

Se evitará la exposición del feto a ruidos elevados, contemplando las situaciones de estrés originadas por el ruido y/o atención al público y dando la posibilidad a la embarazada de trabajar en lugares sin ruido (RD 1316/89 y RD 286/2006).

5.4 Caída a distinto nivel.

Trabajar a cierta altura, por ejemplo, sobre escaleras o plataformas, teniendo en cuenta el peor equilibrio que el estado de embarazo produce supone un riesgo a considerar. Por ello, como acción correctora no se permitirá que este tipo de trabajo sea realizado por las trabajadoras embarazadas. Asimismo, siempre que exista la posibilidad las trabajadoras embarazadas prestarán sus servicios en la planta baja de las oficinas.

5.5 Posturas y/o fatiga física (actividades de pie y sentada).

Los cambios físicos que se producen durante el embarazo y el periodo de lactancia (presión arterial, hormonales, modificaciones de la curvatura de la columna vertebral, desplazamiento del centro de gravedad, aumento del volumen y peso, etc...) suponen una situación especial para la mujer, que la hace más proclive al cansancio y la fatiga.

Por ello, se prestará especial a los riesgos inherentes para el feto que conlleva un puesto de trabajo en el que la mujer embarazada tenga que pasar numerosas horas de pie durante toda su jornada laboral.

Igual consideración tendrá un puesto de trabajo con una posición sedente prolongada para la mujer embarazada durante toda la jornada laboral. Dicha postura sedentaria dificulta considerablemente el retorno de la sangre venosa de las piernas, pudiendo provocar varices, dolores y edema. Además, el aumento de la lordosis lumbar debido al aumento de la circunferencia abdominal puede causar dolores musculares en la región lumbar.

Asimismo, la mujer en periodo de lactancia también puede verse afectada por dificultades circulatorias, por cambios locales en la musculatura del periné y del abdomen debido a la recuperación paulatina de su tonicidad, por cambios generales como posibles aumentos de temperatura, recuperación del peso anterior a la gestación, modificaciones de las glándulas mamarias, etc. ...

Por todo ello, la empresa aplicará entre otras las siguientes medidas correctoras:

- Aumentar los tiempos de descanso, a discreción de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, así como favorecer la deambulación.

- Se le permitirá realizar ejercicios con los pies o darse un paseo, y se les enseñará aquellos ejercicios que faciliten el fortalecimiento de los músculos de las partes afectadas. Realizará descansos cada dos horas como mínimo o bien cuando necesite descansar por otros problemas como vómitos o mareos, bajadas de tensión, diabetes, etc.

- De forma automática la empresa le proporcionará aquellos equipos de trabajo que puedan mejorar la ergonomía del puesto y reducir o eliminar la fatiga física, de los cuales se destacan:

- Silla especial con mecanismo sincro: Este mecanismo permite liberar el respaldo, de manera que este se mueve acompañando a los movimientos de la espalda del usuario, favoreciendo que mantenga una correcta postura de trabajo.

- Reposapiés: Favorece la postura correcta del cuerpo, reduciendo la tensión y el cansancio de las piernas, la espalda y el cuello. Es especialmente beneficioso para las personas cuyos pies no reposan cómodamente en el suelo después de ajustar la silla a la altura adecuada.

5.6 Manipulación manual de cargas.

Se considera que la manipulación manual de cargas pesadas conlleva riesgos para el embarazo, como el riesgo de lesión fetal y partos prematuros. El riesgo depende del esfuerzo, es decir, del peso de la carga, de la manera de levantarla y de la frecuencia con que se realice la actividad.

A medida que el embarazo evoluciona, el riesgo que conlleva la manipulación manual de cargas aumenta para la trabajadora embarazada. Eso se debe a la relajación de los ligamentos por causas hormonales y a los problemas de postura en la última fase del embarazo.

Tras el parto, el riesgo descrito puede estar presente en la mujer, dado que en este periodo experimenta cambios estructurales y hormonales, junto con los cambios locales y generales que comporta la lactancia misma. Es bastante probable que estas trabajadoras experimenten cierto malestar debido al aumento de tamaño y sensibilidad de los senos (Nota Técnica de Prevención número 413 del INSHT). Asimismo, tras una cesárea es habitual que se produzca una limitación temporal de la capacidad de elevación y de manipulación.

Por ello, como acción protectora la empresa eximirá a la trabajadora embarazada y en periodo de lactancia de manipular cargas.

5.7 Movimientos repetitivos.

Se evitará a la embarazada a realizar trabajos en los que el uso de máquinas o utensilios dé lugar a adoptar posturas inadecuadas, con torsión lateral, o extensión más allá de la longitud del brazo.

Para ello, la empresa adaptará el puesto de trabajo a las dimensiones ergonómicas de la trabajadora o se procederá a su reubicación, según vaya evolucionando su embarazo.

5.8 Usuarios de Pantallas de Visualización de Datos.

Se aplicarán los protocolos existentes como usuarias de PVD, adaptándose los puestos de trabajo a las modificaciones propias del embarazo (RD 488/97).

5.9 Radiaciones ionizantes.

No se expondrá a la trabajadora embarazada, ni a la que haya dado a luz, ni a la que esté en periodo de lactancia a los rayos X y rayos Gamma (RD 783/2001).

5.10 Radiaciones no ionizantes. Lipoatrofia semicircular.

Su forma típica consiste en una disminución de la grasa de los muslos formando un semicírculo a una altura de unos 70-75 cm, distancia que coincide con la altura media de los muebles de oficina o campos electromagnéticos y/o electricidad que aparecen a consecuencia del aumento de tecnología en las empresas.

Por ello, se tomarán medidas establecidas en los protocolos correspondientes.

5.11 Agentes biológicos.

Gripe A: se ampliarán los permisos retribuidos a las embarazadas y las lactantes si en su centro de trabajo hay compañeros afectados o presuntamente afectados, o existe un aumento de exposición al riesgo por ser una zona geográfica de mayor exposición o mayor número de casos (RD 664/97).

Asimismo, se evitará la exposición a cualquier agente biológico que pueda darse en la empresa (Toxoplasmosis, virus de la rubeola, parvovirus, etc...).

5.12 Agentes y sustancias químicas.

La empresa facilitará una relación de los productos químicos que se utilicen en los centros de trabajo, ficha técnica y de seguridad, y garantizará en todo momento a la trabajadora que no existen riesgos. Además se explicará cómo manipular dichos productos en caso de suponer un riesgo y cómo actuar en caso de salpicaduras o ingestión accidental, etc. (RD 298/2009).

En los casos que se vaya a aplicar algún tratamiento de desratización, desinfección, etc... podría darse una exposición debido al tipo de biocida que se utilice. Por ello, la empresa deberá de informar a la trabajadora de las medidas preventivas a aplicar, especialmente el no permanecer en un espacio en el que se huela a sustancia química.

5.13 Inhalación de monóxido de carbono y/o otras sustancias tóxicas asociadas al consumo pasivo del tabaco.

El humo del tabaco supone un importante riesgo para las personas embarazadas o que se encuentra en periodo de lactancia. Por este motivo queda prohibido fumar en los lugares de trabajo.

5.14 Agentes psicosociales.

5.14.1 Personal de los centros de trabajo.

En aquellos centros de trabajo donde trabaje una embarazada, con la finalidad de no sobrecargarla de trabajo y someterla a condiciones estresantes que puedan provocarle un aborto o parto adelantado, no se reducirá la plantilla en su departamento, ni por motivos de vacaciones ni por bajas, debiéndose éstas cubiertas por otras personas cualificadas.

5.14.2 Horario de trabajo inadecuado: Jornada laboral.

La embarazada o la trabajadora en periodo de lactancia deberá tener una jornada que no se realice en horario nocturno y no prolongará en ningún momento su jornada laboral.

Asimismo, quedan prohibidas si las hubiera las jornadas superiores a 8 horas diarias o 40 horas semanales desde el embarazo y durante la lactancia, y hasta el año después del nacimiento sin disminución de salario.

La jornada se realizara con periodos de descansos no inferiores a 10 minutos cada dos horas y en el momento que la embarazada se encuentre indispuesta.

Se dispondrá en el área de descanso de un área donde la trabajadora pueda estar tranquila y descansar (Art 26 ley 31/95 y Directiva 92/85).

5.14.3 Desplazamientos en horario de trabajo.

Conlleva un riesgo de cansancio, postura estática y accidente. Por tanto, como medida preventiva y/o correctora se eximirá cualquier desplazamientos dentro de la jornada laboral de las personas embarazadas y en periodo de lactancia.

5.14.4 Trabajo aislado o en solitario.

Cuando trabajan en solitario, las empleadas embarazadas están expuestas a un riesgo mayor que los demás trabajadores, sobre todo si caen o necesitan atención médica urgente. Por tanto, la empresa garantizará que las personas embarazadas se encuentran en todo momento acompañadas.

5.14.5 Trabajo con estrés, ansiedad o depresión.

La empresa deberá observar y evaluar de una manera especial los riesgos psicosociales en este colectivo, evitando los mismos y enseñando a la trabajadora cómo recuperar su tranquilidad o reposo.

5.14.6 Emergencias.

En etapas avanzadas, el estado de embarazo puede suponer una mayor dificultad de abandonar el centro de trabajo y por tanto mayor riesgo de accidente. Por ello, se facilitará en primer lugar la evacuación de la trabajadora embarazada de forma correcta y segura.

5.14.7 Atraco.

Se considerará como riesgo por parte de la empresa y se evitará la exposición de las mujeres embarazadas al riesgo de atraco aplicando el procedimiento para la reubicación de la trabajadora o la protección adecuada.

5.14.8 Violencia en el trabajo.

Se actuará de acuerdo con el protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo existente en la empresa.

5.15 Condiciones higiénicas.

5.15.1 Infección o enfermedades del riñón.

La empresa debe garantizar condiciones extremadamente higiénicas en los servicios y áreas de descanso para garantizar que no se produzcan contagios e infecciones por una inadecuada profilaxis y limpieza. Debe aumentar la frecuencia de limpieza de los aseos, duchas, etc. Facilitará que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia puedan abandonar sus puestos de trabajo con mayor frecuencia de lo habitual y con poco tiempo de aviso.

5.15.2 Lugares acondicionados para la lactancia.

La empresa facilitará a las trabajadoras en periodo de lactancia un lugar para amamantar o extraerse la leche materna con frigoríficos higiénicos para almacenarla. También contarán con instalaciones para lavar, esterilizar y guardar los recipientes que utilice para almacenar la leche materna. Se le facilitará agua y la empresa garantizará que

no producirá ningún riesgo ni para la salud de la embarazada, ni para el feto, ni para la trabajadora en periodo de lactancia.

5.16 Vigilancia de la salud.

Deberá realizarse un seguimiento específico de estas trabajadoras tanto de manera ordinaria como cuando estén embarazadas o en periodo de lactancia, aplicándose todos los protocolos de vigilancia de salud correspondientes.

6. Reubicación de puesto de trabajo y prestación por riesgo.

De forma inmediata o con la máxima brevedad posible, en aquellos casos en los que no se puedan eliminar los riesgos, se deberá reubicar a la trabajadora en otro puesto de trabajo. Dicho derecho se hace extensivo a las mujeres que se encuentren en tratamiento de fertilidad.

En cualquier caso, la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia que tenga el puesto de conductor, debido a la imposibilidad del desempeño del mismo durante el periodo de gestación o periodo de lactancia, la empresa se obliga de forma inmediata a su reubicación en otro puesto compatible con su situación.

De la misma forma se actuará tras prescripción facultativa, volviendo a ocupar el puesto anterior una vez finalice la situación de riesgo.

Las medidas mencionadas tienen el carácter de provisionales hasta el momento en que no existan riesgos, donde la trabajadora volverá a ocupar su puesto y funciones que desarrollaba con anterioridad al hecho.

En ningún momento a la trabajadora se le remunerará por debajo de su salario actual aunque las nuevas funciones que desempeñe correspondan a una categoría profesional inferior a la suya. Si por el contrario realizara funciones superiores a las que le corresponde se le aplicará un complemento salarial mientras dure esta situación. Dicho complemento se consolidará si al final del periodo de riesgo siguiera ejerciendo estas funciones.

En caso de que no sea posible eliminar o reducir los riesgos y no se pueda reubicar a la trabajadora a otro puesto que garantice un estado de salud positivo, la empresa comunicará la situación de esta trabajadora a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o al INSS para la suspensión del trabajo por riesgo, mediante la presentación de un documento que certifique que en el puesto de trabajo existen riesgos para el embarazo y/o la lactancia y que no existe puesto alternativo a ocupar durante el tiempo que persista esta situación, tal y como señala el art. 26 de la LPRL y el art 45 y 48 del ET, art 135 y 136 de la LGSS.

7. Formación.

La empresa deberá garantizar que cada trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

8. Información.

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que las trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos.
- Las medidas adoptadas de conformidad.

Dichas medidas e información deberá ser trasladada previamente a la representación Legal de los trabajadores.

No obstante lo anterior, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

9. Consulta y participación.

El empresario deberá permitir a la trabajadora embarazada la consulta y su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

10. Integración normativa del protocolo.

La empresa en su documentación de prevención desarrollará una «Instrucción» para la aplicación de este protocolo y se adaptarán todas las normas internas de prevención, así como los procedimientos y otras instrucciones, incluyéndose el presente protocolo en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

11. Coordinación de actividades.

En virtud del RD 171/2004 la empresa titular deberá aplicar todas estas medidas a todas las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia que trabajen o presten servicios en los distintos departamentos o centros de trabajo, bien sean trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas, estableciendo medidas de coordinación de la prevención en todas las empresas. También se aplicará a trabajadoras de Empresas de trabajo temporal.

12. Seguimiento.

Se faculta a la comisión de igualdad para realizar un seguimiento del cumplimiento y aplicación de este protocolo. La empresa dotará de medios técnicos, económicos, materiales y humanos suficientes para su aplicación.

ANEXO A

Modelo de comunicación de embarazo o lactancia

A/A Departamento de Recursos Humanos

D/Dña

En su calidad de..... de la empresa.....

(Lugar y fecha)

Dña con DNI....., con domicilio a efectos de notificaciones en y adscrito al centro.....

COMUNICA que:

En la actualidad me encuentro en situación de embarazo, de lactancia o en tratamiento de fertilidad, tal como se señala en el informe médico adjunto.

SOLICITA que:

Sea aplicado el protocolo existente en la empresa al respecto, así como lo establecido en el Art. 26 de la LPRL en relación a la protección de la maternidad.

Atentamente,

Firma trabajadora

Recibí empresa

Nombre y apellidos persona que recepciona

Fecha

Firma y sello

ANEXO B

Formación e Información

A las trabajadoras embarazadas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cómo comunicar su embarazo 2. Riesgos de su puesto de trabajo y cómo actuar 3. Cómo trabajar ante esta nueva situación: posiciones costumbres higiénicas, alimenticias, como afrontar los cambios de humor, pausas, cambios de posturas, medidas preventivas y de protección. 4. Cómo solicitar una evaluación del puesto de trabajo. 5. Cómo se adaptará su trabajo conforme vaya evolucionando su embarazo. 6. Medidas higiénicas. 7. Ausencias con derecho a remuneración: exámenes prenatales, preparación al parto, etc...
A las trabajadoras en periodo de lactancia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Como comunicar la lactancia. 2. Sobre los riesgos que pueden transmitir a sus hijos y cómo actuar. 3. Medidas de prevención y protección. 4. Cómo mantener condiciones higiénicas en la lactancia y extracción de leche dentro del trabajo. 5. Áreas de descanso con agua, zona para alimentación, etc..
A los delegados y delegadas de prevención o en su defecto a la representación de las trabajadoras.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cómo participar en estas situaciones. 2. Relación de mujeres afectadas. 3. Relación de puestos con riesgos. 4. Relación de riesgos. 5. Comunicación de riesgos detectados. 6. Mecanismos de comunicación. 7. Mejoras realizadas.
A los representantes de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cómo se debe actuar en cada situación. 2. Conocimiento de los riesgos y los mecanismos de la empresa para solucionarlos. Tener una actitud positiva.
A toda la plantilla de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar una información básica que se deberá ampliar a aquellas trabajadoras que se encuentren en edad fértil. Estará disponible a todas las trabajadoras. 2. Cómo deben actuar, la plantilla, cuando trabajan con una mujer embarazada, en periodo de lactancia o que haya dado a luz. 3. Informarles de las prestaciones a que se tiene derecho en caso de riesgo para el embarazo 4. La empresa debe publicitar en su portal y de manera efectiva a todas las mujeres en edad fértil cuales son los riesgos existentes y que medidas deben tomarse. Se incluirán todos los puntos anteriores.