

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10752 *Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Global Spedition, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Global Spedition, S.L. (código de convenio n.º 90102552012016), que fue suscrito, con fecha 2 de abril de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 3 de noviembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO GLOBAL SPEDITION, S.L.

TÍTULO I

Generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Global Spedition, S.L. y los trabajadores que presten servicios para la misma incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales si bien con respecto a lo establecido con carácter imperativo en las normas de superior rango jerárquico.

Artículo 2. *Norma supletoria.*

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, así como lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, aprobado por Resolución de 13 de marzo de 2010 por la Dirección General de Empleo (BOE de 29 de marzo de 2010), así como a las modificaciones aprobadas del mismo y publicadas en el BOE que actuarán en lo no contenido o referido como norma supletoria y siempre que exista expresa referencia en el mismo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa Global Spedition, S.L. existentes en la actualidad Madrid, Zaragoza y Tarragona.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a la totalidad de la plantilla de la Empresa sin más excepciones que el personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El presente Convenio no se aplicará al personal que preste servicios en la empresa bajo la modalidad de «beca» con duración limitada o cuya vinculación sea la de poner en práctica los conocimientos adquiridos en cualquier ciclo de formación universitaria sin finalizar o similar, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales establecidas al efecto, o del cumplimiento de los convenios de colaboración suscritos con entidades formativas públicas o privadas con las que suscribir estos acuerdos.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de cinco años. Entrando en vigor a todos los efectos a partir del día siguiente de su publicación en el BOE.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado.

Artículo 7. *Compensación.*

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo Provincial o pacto de cualquier clase. Por tanto, a todos los efectos las condiciones de este convenio sustituirán en su totalidad a las vigentes en el momento de la entrada del convenio colectivo.

Artículo 8. *Absorción.*

Si a la entrada en vigor del convenio los trabajadores percibieran cantidades que en cómputo anual y con independencia de su denominación fueran superiores a las previstas en las tablas salariales, operará la absorción de cualquier incremento que pudiera producirse hasta la equiparación de la suma que perciba el trabajador con los incrementos futuros que pudieran llevarse a cabo a tal efecto.

Artículo 9. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha vigentes en los distintos convenios colectivos provinciales y/o acuerdos o pactos individuales o colectivos con las previstas en este convenio, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, en especial las derivadas de los Convenios Colectivos del Sector del Transportes de Mercancías por Carretera de las Provincias de Madrid, Zaragoza, y Tarragona.

Artículo 10. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente <<ad personam>> mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales y de acuerdo con lo previsto en los artículos 7 y 8.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por Actos de la Autoridad Laboral competente, y en su caso, de la Jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad siempre y cuando el fallo judicial así lo declarase. En caso de revocación parcial, dejará de estar en vigor sólo el/los artículo/s o parte del artículo/s que se haya/n sido dejado sin efecto.

De afectar dichas condiciones al régimen económico, organizativo y/o productivo de la empresa, la dirección de esta o la representación legal de los trabajadores se reunirán lo antes posible para negociar un nuevo articulado que recoja las modificaciones indicadas.

Artículo 12. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio y resolución de conflictos.

Con la finalidad de vigilar el correcto cumplimiento del Convenio Colectivo y de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de la firma del mismo. Las funciones y cometidos de esta Comisión Mixta se recogen en el Título X.

Artículo 13. Cumplimiento de las condiciones pactadas.

Las partes se comprometen a que durante la vigencia del presente convenio no se lleven a cabo modificaciones del convenio con respecto a las materias y condiciones pactadas, salvo lo expuesto en el artículo 11.

TÍTULO II**Jornada y descanso****Artículo 14. Jornada de trabajo.**

14.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.826 y 27 minutos de trabajo efectivo. Dada la naturaleza de la actividad, la jornada se distribuirá de forma irregular con respeto a los topes legales establecido en la legislación laboral y en especial a la normativa sobre jornadas especiales de trabajo y tiempos de conducción.

La prestación de servicios se llevará a cabo de lunes a domingo sin perjuicio de los tiempos de compensación de descanso que pudieran existir y de acuerdo con lo previsto en los párrafos siguientes.

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo dedicado a la conducción sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes de este artículo. No se computan a tales efectos las interrupciones producidas por descanso o paradas para comida o bocadillo.

La jornada ordinaria no puede exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo estableciéndose como promedio semanal la jornada de cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

14.2 Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige un permanente servicio, se deberá posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

14.3 Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo previo informe de la Comisión Paritaria que determine la necesidad de llevar a cabo tal modificación. La modificación que se lleve a cabo se publicará en el BOE como pacto modificadorio del presente convenio.

14.4 De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos.

14.5 La aplicación tanto de la modificación del Real Decreto 1561/1995 operada por el Real Decreto 902/2007, como del presente artículo no podrá dar lugar a que un trabajador perciba, por igual trabajo, menores percepciones que las que actualmente estuviera recibiendo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual; correlativamente, las percepciones resultantes de la aplicación de estas normas serán objeto de compensación con las condiciones de todo orden que estén disfrutando actualmente los trabajadores, hasta donde éstas últimas alcancen según lo dispuesto en los artículos 7, 8, y 9.

Artículo 15. *Calendario laboral.*

Cada año, la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de fiestas de la provincia, confeccionará la propuesta de Calendario que trasladará a la representación de los trabajadores, con objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo que, en todo caso, estará sustanciado antes del día 20 de diciembre del año anterior.

Artículo 16. *Vacaciones*

1. Los trabajadores disfrutaran un total de 30 días naturales. El periodo mínimo de vacaciones será de una semana.

2. Los trabajadores disfrutarán de un total de 30 días naturales. Del periodo total de vacaciones dos semanas serán elegidas por el trabajador y dos por la empresa. Como norma general todas las vacaciones deberán iniciarse obligatoriamente un lunes.

3. Queda prohibido el «espigueo» de días sueltos de vacaciones.

4. En cada uno de los años de vigencia de este Convenio, los criterios para el disfrute vacacional de los días individuales serán los siguientes:

a) Todos los días laborables del calendario laboral son hábiles para el disfrute de estos días, con la salvedad expuesta.

b) Para la asignación de fechas de disfrute, cada empleado solicitará, a su libre elección, los días que desee. Corresponderá a la empresa la aprobación de los días de disfrute teniendo en cuenta que la mitad del periodo vacacional corresponde a la empresa y la otra mitad al trabajador según lo expuesto en el punto 1.

c) Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1 de este precepto la empresa puede denegar justificadamente el disfrute de los días de vacaciones solicitados cuando concurren necesidades organizativas aun cuando el trabajador interese las mismas dentro de su periodo vacacional. La empresa se obliga tan pronto haya pasado dicho periodo de punta a conceder con carácter urgente vacaciones a dicho trabajador.

d) Si por razones productivas llegado Diciembre el trabajador no hubiera disfrutado de la totalidad de las vacaciones, el periodo no disfrutado, se disfrutarán durante los primeros quince días del año natural siguiente. En caso de que el trabajador no disfrute las vacaciones en dicho periodo, dicho exceso quedará anulado y sin posibilidad alguna de

disfrute ni compensación económica. Dicha limitación no será aplicable si llegado el término del año el trabajador/a se encontrará en situación de incapacidad temporal o maternidad, en cuyo caso, una vez finalizada esta situación y en todo caso transcurrido el año natural, el trabajador podrá disfrutar en el año o años siguiente/s el periodo vacacional restante.

5. Se prohíbe la compensación económica de las vacaciones, salvo que el trabajador cese por cualquier causa en la empresa, y no las haya podido disfrutar en cuyo caso se abonará su importe.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Con carácter general se prohíbe la realización de horas extraordinarias. No obstante si concurrieran razones de índole organizativo o productivo se podrán llevar a cabo las mismas dentro de los topes legales. En este caso la realización de horas extras es obligatoria.

En caso de que se lleven a cabo horas extraordinarias estas se compensarán con periodo de descanso. La compensación con tiempos de descanso se llevará a cabo en el plazo de cuatro meses desde su realización.

El precio de la hora extraordinaria será el de una hora ordinaria normal en caso de que la empresa opte por su abono.

TÍTULO III

Retribuciones

Artículo 18. *Definición.*

Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, deducciones de seguridad social, deducciones por impuesto sobre la renta, o cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Artículo 19. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

Los conceptos retributivos que integra la remuneración percibida por los trabajadores de Global Spedition, S.L., son los siguientes:

- A. Salario base.
- B. Complementos de puesto de trabajo:
 - i. Plus calidad, medioambiente y seguridad.
 - ii. Plus transportes mercancías peligrosas.
- C. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:
 - 1. Pagas extraordinarias de Junio, Navidad y beneficios.
- D. Otros complementos salariales y complementos a extinguir:
 - 1. Complementos personales:
 - i. Complemento personal.
 - ii. Plus de permanencia.
- E. Complementos extrasalariales:
 - i. Dietas.
- G. Gratificación especial.

Artículo 20. *Salario base.*

El salario base es una retribución fija cuantificada en el convenio colectivo, o en su defecto, en contrato individual, que el trabajador tiene derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral durante los tiempos computables como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 21. *Complementos de puesto de trabajo.*

B.i. Plus calidad, medioambiente y seguridad.

De acuerdo con el estándar de calidad de la compañía se establece un complemento de calidad, medioambiente y seguridad que tiene por objeto, por un lado, determinar el cumplimiento del grado de consecución de los objetivos de calidad y, por otro, el grado de cumplimiento de los objetivos de productividad establecidos en Global Spedition, S.L.

A tal fin, y por lo que respecta a la productividad, el trabajador percibirá un complemento de hasta el 15% del salario base si alcanza el objetivo de productividad, fijado en la realización de 11.900 km mensuales a una velocidad media de entre 70 y 75 km a la hora, siempre cumpliendo estrictamente con la normativa vial y de tiempos de conducción y descanso. Cuando en el mes de devengo del plus, el trabajador hubiera disfrutado de algún periodo de vacaciones, se tendrá en cuenta a la hora de evaluar el objetivo de productividad, abonando si procede la parte proporcional del plus atendiendo a dicha circunstancia.

En cuanto a los objetivos de calidad, medioambiente y seguridad, a tal fin el trabajador percibirá un complemento de hasta el 15% del salario base si con arreglo a la valoración que lleve a cabo la empresa supera los mismos, para cada uno de las tres categorías definidas.

La base de dicha valoración de los objetivos será el grado de cumplimiento de la Normativa interna de la Empresa, plasmada en el Manual del Conductor, sobre el cual todos los conductores han sido formados e informados.

En la normativa interna de la empresa se reflejan los estándares de calidad aplicables a cada una de las categorías: calidad, medioambiente y seguridad.

Para la valoración del cumplimiento de los estándares en cada categoría se tendrá en cuenta fundamentalmente los siguientes elementos:

Calidad:

Satisfacción del cliente; posibles incidencias en el servicio al cliente como derrames de producto, mal comportamiento o trato con los clientes; incidencias en lavaderos externos, etc.

Incidencias de servicio: Cumplimiento de las instrucciones del departamento de Tráfico de la Empresa, información al Departamento de Tráfico de las incidencias en ruta y en cliente, puntualidad en las entregas, cumplimiento de las rutas establecidas o indicadas por el departamento de Tráfico de la empresa, cumplimiento de la normativa interna sobre autopistas, optimización de horas de conducción en base al Reglamento 561/2009, cumplimiento de la normativa interna en cuanto a repostajes en bases propias y estaciones externas, etc.

Medioambiente:

Cumplimiento de la normativa interna de la Empresa en los temas relacionados con medioambiente, básicamente en la reducción del consumo de combustible, conducción eficiente, derrames y vertidos, etc. En particular se medirá el consumo medio mensual de gasoil. Se evaluará para cada conductor la desviación en el consumo sobre la media mensual de la flota.

Seguridad:

Cumplimiento de la normativa interna de la empresa respecto a Seguridad, en todos sus aspectos, Seguridad Laboral, Seguridad Vial, etc., en particular se evaluarán aspectos como:

Accidentes de tráfico y daños a vehículos de empresa o terceros, tanto los que generen partes de seguro como los que no.

Cumplimiento de la normativa de tiempos de conducción y descanso.

Infracciones de tráfico.

Cumplimiento de la normativa interna en cuanto a vestuario y uniformidad.

Cumplimiento de la normativa interna en cuanto al uso de EPIS.

Cumplimiento de la normativa de Seguridad en las instalaciones de carga y descarga de clientes y terceros.

Cumplimiento de la normativa de Salud e Higiene.

Sin perjuicio de que su ocurrencia afecte a la cuantía devengada por el plus de calidad, cuando se produzcan daños a vehículos de empresa, bienes de terceros y/o mercancía transportada o descargada, cuya responsabilidad sea imputable al conductor, se aplicará el artículo 81 de este convenio.

El trabajador perderá automáticamente el derecho al percibo de dicho complemento si en el mes de devengo se hubiera producido una sanción disciplinaria de cualquier naturaleza en la que se haya incumplido al menos un estándar de lo señalados. No obstante no será óbice para eliminar el complemento el que la empresa no imponga sanción disciplinaria por el incumplimiento de los estándares de calidad.

Si en el mes de devengo se produce más de un incumplimiento que afecte a la misma categoría, esto implicará que también se suprima el complemento por ese concepto en el mes siguiente.

Si en el mes de devengo se producen incumplimientos en dos de las tres categorías establecidas, la empresa se reserva el derecho de suprimir la totalidad del complemento.

En caso de que en un mes el trabajador no perciba dicho complemento recibirá notificación indicándole la causa por la que no percibe dicho complemento.

Dada la naturaleza de dicho plus y su carácter de cantidad o calidad el mismo se abonará en función del cumplimiento de su devengo sin que sea un concepto consolidable.

B.ii. Plus transporte mercancías peligrosas.

Los trabajadores que transporten mercancías peligrosas tendrán derecho a un plus cuyo importe ascenderá a un 3% del salario base por día trabajado, con un máximo de 60 euros mes con independencia del número de viajes que realice. Este plus dejará de percibirse en el momento en que el trabajador deje de transportar mercancías peligrosas.

El trabajador deberá estar en posesión del certificado ADR cuya copia debidamente actualizada entregará a la empresa.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias de Junio, Navidad y Beneficios.*

Todos los trabajadores de Global Spedition, S.L. tienen derecho a dos pagas extraordinarias de salario base más antigüedad consolidada, cuyo abono se producirá en los meses de junio y diciembre de cada año. El devengo de dicha paga es semestral por lo que en caso de extinción del vínculo contractual en el periodo del devengo el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional de la paga en el semestre devengado. Asimismo tendrán derecho a una paga de Beneficios cuyo devengo es anual y que se prorratea mes a mes.

La empresa abonará las pagas extraordinarias prorrateando su importe en nómina.

Artículo 23. *Antigüedad consolidada/complemento personal.*

Bajo el concepto de complemento personal se sustituye el anterior complemento salarial de antigüedad que desaparece de la estructura retributiva. El citado complemento tendrá el importe correspondiente a la retribución que el trabajador percibiera por el complemento de antigüedad en el momento de publicación de este convenio y en todo en caso a 31-12-2015. A partir de la publicación de este convenio no se devengará ningún complemento por esta causa.

Artículo 24. *Plus de permanencia.*

Con la finalidad de compensar en parte la sustitución del complemento de antigüedad disfrutado hasta la fecha, los trabajadores percibirán un complemento salarial denominado plus de permanencia. El percibo de dicho plus se llevará a cabo siempre que el trabajador ostente una antigüedad de cinco años como mínimo y su importe se adicionará al complemento personal previsto en el artículo 26.

Artículo 25. *Kilometraje y dietas.*

1. A todos los efectos se considera centro de trabajo de Global Spedition, las bases ubicadas en el Polígono de la Postura, Valdemoro (Madrid), Polígono Industrial Malpica (Zaragoza), y Polígono Industrial de Constantí (Tarragona), por lo que el desplazamiento de los trabajadores desde su domicilio habitual a dicho centro de trabajo no generará derecho a kilometraje ni compensación económica por ayuda a comida, a excepción de los conductores que se estará a lo previsto en los párrafos siguientes.

2. Si el trabajador tiene que desplazarse a lugar distinto de su centro de trabajo por razón de su actividad tendrá derecho a una compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

En virtud de lo anterior se entiende por dieta una compensación extra-salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad la de resarcir o compensar los gastos de manutención del trabajador ocasionados como consecuencia de un desplazamiento. En caso de pernoctación esta se llevará a cabo en la cabina del camión por lo que la empresa no está obligada al abono de hospedaje. Será por cuenta y orden del trabajador el pago que lleve a cabo el trabajador debido por la contratación de hoteles o similares en ruta.

En virtud de lo anterior constituye presupuesto del abono de la dieta el almuerzo, la cena, o desayuno fuera de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo.

La empresa podrá suplir el abono de la dieta mediante la concertación de sistema de desplazamiento, alojamiento y manutención a su cargo.

En el caso de que la empresa facilite al trabajador una tarjeta de crédito de cualquiera de las modalidades existentes en la actualidad, el trabajador se obliga al uso adecuado de la misma y con arreglo a los topes económicos impuestos. El uso indebido de la tarjeta tanto si se excede en el crédito inicialmente asignado para gastos de viaje (con independencia del límite monetario de la tarjeta), como si lleva a cabo un uso de la tarjeta para fines distintos, posibilitará a la empresa la reclamación de dicha suma reteniendo la cantidad del importe de la nómina, y sin perjuicio de las eventuales responsabilidades disciplinarias y/o penales en que pudiera incurrir.

3. La dieta podrá ser nacional o internacional. Se abonará dieta nacional cuando el trabajador lleve a cabo su servicio fuera de la provincia en la que esté asignado su centro de trabajo. Se abonará la dieta internacional desde el momento en que el trabajador cruce la frontera española-francesa, y realice gastos de alojamiento y/o manutención fuera de territorio nacional.

A efectos de este convenio, los gastos de alojamiento y/o manutención realizados en Portugal se consideran realizados en territorio nacional, en consecuencia la dieta también.

No se abonará la dieta internacional si por razones de carga y descarga el trabajador finalizando su jornada laboral en territorio nacional puede realizar tal cometido al día siguiente sin necesidad de cruzar la frontera.

Cuando por motivos del servicio, no se produjera alguno de los presupuestos de abono de la dieta, como la cena y la pernoctación fuera de la localidad del centro de trabajo, se abonará media-dieta nacional o internacional según corresponda.

4. Dieta de fin de semana: Se establece una dieta para sábado y domingo tanto en el ámbito nacional como internacional que permitirá cubrir el sobre coste de manutención que se origina durante las jornadas de fin de semana (restauración y otros servicios).

5. Dieta festivos nacional e internacional: La misma dieta expresada en el ordinal anterior será abonada en caso de prestación de servicios en días festivos y siendo su justificación idéntica a la anterior.

6. Dieta domingo: Se abonará al trabajador por exigencias del servicio asignado y una vez recibida la orden por el departamento de tráfico, siempre que inicie su jornada laboral antes de las 18:00 PM del domingo. Esta dieta tiene naturaleza distinta a la dieta de fin de semana, no siendo acumulativa a la misma, siendo su justificación idéntica a la anterior.

7. El importe de la dieta será el fijado en la tabla salarial anexa.

Artículo 26. *Gratificación especial.*

Para aquellos trabajadores que a lo largo del año natural hayan percibido la totalidad del plus de calidad, medioambiente y seguridad, descrito en el artículo 24 B.i de este Convenio, se establece una gratificación especial por importe de 400 euros. Para los trabajadores que no hayan percibido el plus en su totalidad, la gratificación será de 300 euros si no han cumplido objetivos un mes y de 150 euros si el incumplimiento se ha producido en dos meses correspondientes al año natural. En ambos casos, no se abonará la gratificación, si como consecuencia de los incumplimientos, se han derivado consecuencias económicas para la empresa por importe superior a la cuantía de la gratificación.

El abono de la gratificación se realizará dentro de los dos meses siguientes a la finalización del año natural.

En caso de que el trabajador preste servicio en Nochebuena o Nochevieja tendrá derecho a una gratificación especial de 150 euros.

Artículo 27. *Cláusula de revisión salarial y descuelgue.*

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, y tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para cada año, se revisarán los salarios, incrementándose éstos en el IPC real más el 0,2%.

No procederá el incremento señalado en el párrafo anterior en los casos en los que la empresa no supere un EBITDA (beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros, amortizaciones e impuestos) del 8% respecto del año anterior.

Las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarían, de una sola vez, dentro de los dos meses siguientes al día en que se recibiera, en la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, el certificado acreditativo de tal circunstancia, que deberá ser el oficial que expide el Instituto Nacional de Estadística.

La empresa podrá plantear la modificación de las condiciones salariales previstas en este Título descolgándose del convenio y bajo el trámite establecido en el Estatuto de los Trabajadores. De igual forma y si concurrieran causas económicas de acuerdo a una situación negativa en la empresa habrá que estar a la regulación prevista en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores para proceder al despido de cualquier trabajador.

TÍTULO III

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 28. *Criterios generales.*

28.1 Clasificación profesional: La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, lo que estará en función de las necesidades que pudieran existir en la empresa.

28.2 Movilidad funcional: Conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En cuanto al cambio de grupo profesional se estará a lo previsto en el anterior artículo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Artículo 29. *Clasificación general.*

El personal se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal superior y técnico.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Personal de movimiento/conductores

Grupo IV: Personal de servicios auxiliares/personal de taller.

Artículo 30. *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.

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 las categorías a) o b), 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.

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.

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 este marco 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 y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

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 entre 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.

j) Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

k) Jefe de Taller: Esta categoría 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.

Artículo 31. *Grupo II: Personal administrativo.*

Pertencen 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 ofimáticos 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 ellos 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 cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede 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: Pertencen a esa categoría aquéllos 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 los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

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

d) Telefonista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 32. *Grupo III: Personal de movimiento/conductores.*

Pertenecen 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) Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

b) Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén

c) Encargado de garaje, campas y otras dependencias: Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

d) Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción 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 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 fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

e) 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 complementarias 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.

f) Obligaciones específicas de los conductores: Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

f.1) Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresurizar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

f.2) Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

f.3) Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

f.4) Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

f.5) Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

f.6) 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.

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 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.

f.7) Mozo especializado-carretillero: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Manejarà 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 la mercancía y demás operaciones.

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que el trabajador que pase a la categoría de Mozo especializado-carretillero dejarà de percibir los complementos de «carretillero» o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior grupo por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, el trabajador continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la forma que en cada ámbito se establezca.

f.8) Ayudante o Mozo Especializado: Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejarà 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 la mercancía y demás operaciones.

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. Deberà efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la 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 excedan los límites establecidos 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 la movilidad funcional de superior categoría.

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

f.9) Auxiliar de almacén-basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Harà el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejarà 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 la mercancía y demás operaciones.

f.10) 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 o entrega 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 la mercancía y demás operaciones.

Artículo 33. *Grupo IV: Personal de servicios auxiliares/taller.*

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

a) Ordenanza: Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

b) Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

c) Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

d) Jefe de equipo de taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

e) 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.

f) Oficial de segunda de oficios: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-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.

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

h) Peón: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo 34. *Funciones de la Comisión Mixta en materia de reclamación de puestos de grupos profesionales. Reuniones.*

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones en materia de reclamación de encuadramiento de grupos profesionales:

– Canalizar las reclamaciones individuales en materia de valoración de puestos de trabajo para su encuadramiento en el respectivo grupo que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado.

– Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunos, una vez estudiada la reclamación, si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.

– Acordar recomendaciones a la Dirección de la Empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema si así se considera necesario.

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria es obligatoria, salvo causa justificada que apreciará el Presidente. Para tales casos se designarán tantos sustitutos como miembros de dicha Comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

La Comisión Paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes si fuera preciso.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la Comisión, o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la Empresa y los trabajadores.

Por el Secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

Siempre que la acumulación de reclamaciones así lo aconseje, la Comisión Paritaria se reunirá, previo acuerdo entre ambas Representaciones, semanalmente con el objeto de resolver los problemas planteados, a la mayor brevedad posible.

En los casos en que la Comisión Paritaria deba conocer sobre reclamaciones relacionadas con un puesto determinado, podrá solicitar la presencia en la reunión en que haya de ser analizada la reclamación, del superior jerárquico del reclamante o cualquier otra persona de la Empresa cuyo asesoramiento se estime necesario, así como a la información que sobre Valoración de Puestos fuera precisa.

TÍTULO IV

Régimen de personal

CAPÍTULO I

Artículo 35. *Permisos retribuidos.*

Los empleados de la Empresa, previo aviso y justificación por escrito anterior o posterior y en la forma que se determine por la dirección de recursos humanos, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Dos días laborables por alumbramiento de esposa o pareja de hecho, nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente y preadoptivo, que se ampliará a 4 días si el trabajador tuviera que desplazarse más de 400 km y a 5 si el desplazamiento fuera superior a 500 km.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 400 km se ampliará a 4 días, y si el desplazamiento fuera superior a 800 km hasta cinco días laborales en total.

b) Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos. y afinidad (padres políticos, nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges o parejas de hecho de los nietos y cuñados, es decir hermanos del cónyuge o pareja de hecho o esposo/a o pareja de hecho del hermano/a).

En estos casos los permisos podrán concederse a partir del hecho causante, en periodos sucesivos, a los familiares con tal derecho, siempre que sean empleados de la empresa.

c) Dos días, en los casos de intervención quirúrgica de parientes del empleado hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (primer y segundo grado), ampliable en un día más, cuando los servicios médicos acrediten la necesidad de que el enfermo requiere ayuda asistencial durante la convalecencia en su domicilio.

En todo caso, el permiso por hospitalización en centro sanitario y el domiciliario, no será acumulativo, es decir, no procederán más de dos días naturales por uno u otro.

d) Dos días naturales, en los casos de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto en la provincia, los días de permiso podrán ampliarse en un día más debiendo justificar la necesidad del desplazamiento.

e) Un día natural, que podrá ampliarse hasta dos cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento en el caso de la letra d) si necesita desplazarse fuera de la provincia donde reside habitualmente.

f) Un día natural por muerte de sobrinos (hijos de los hermanos) primos (hijos de hermanos de los padres) y de tíos (hermanos de los padres)

g) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

h) Un día natural por matrimonio de hijo, hermanos o padres

i) Quince días naturales en caso de matrimonio.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el documento relativo a la necesidad de asistencia a consulta médica. El trabajador está obligado a entregar a la empresa documento justificativo de la asistencia médica con indicación de la hora de entrada y salida del centro. En caso de que se entregue dicho documento pero sin constancia de la hora de entrada y/o salida la empresa detraerá de la liquidación de haberes del mes en curso tantas horas superen las tres diarias no justificadas.

En caso de asistencia sanitaria privada hasta 10 horas al año.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

l) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.

n) En caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada laboral en una hora de ausencia al trabajo conforme dispone el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

o) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el registro público que esté legalmente establecido por Ley.

Los permisos se solicitarán siempre por escrito del superior inmediato.

La condición de pareja de hecho se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de hecho municipal, autonómico, o en ausencia de éste, mediante una declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. La concesión de la licencia para la pareja de hecho concurrente el requisito de inscripción tan solo se llevará a cabo cuando exista un periodo de convivencia mínimo de un año.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Ropa y enseres de trabajo.*

A todos los empleados cuyos puestos de trabajo así lo requieran, se les proveerá de la ropa de trabajo y calzado adecuado, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Empresa.

Los trabajadores recibirán:

- Un anorak, que será renovado a los tres años.
- Los conductores dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, que será renovado cada dos años.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio. Está prohibido el uso de otra ropa de trabajo en la empresa y en las instalaciones de los clientes.

Está prohibido el uso de la ropa de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa o de los centros de trabajo de los clientes, salvo que la presencia del trabajador obedezca a encontrarse en periodo de descanso por viaje o similar.

Dicha ropa y calzado se entrega para ser utilizado para y durante la ejecución del trabajo encomendado como consecuencia del contrato laboral estando prohibido su exhibición y uso fuera del centro de trabajo o de su jornada laboral.

Para el caso de los trabajadores móviles, es obligatorio que durante su jornada laboral utilicen la ropa y calzado facilitada por la empresa, y en particular en lugares y circunstancias como:

- Cargas, descargas en cliente y en general estancias en sus instalaciones.
- Estaciones de lavado.
- Estancias en bases e instalaciones de la empresa.
- Emergencias y/o reparaciones en ruta.
- Acceder a talleres o estaciones de servicio externas.

El uso indebido de la ropa o vestimenta de trabajo posibilitará la adopción de medidas disciplinarias, si procediera.

El trabajador devolverá la ropa de trabajo y el calzado al término de la relación laboral o cuando haya que proceder a su sustitución. La empresa podrá retener la suma de 300 euros en la liquidación de haberes si el trabajador no devuelve la ropa en caso de cese de la relación laboral.

Artículo 37. *Confidencialidad.*

Los trabajadores se obligan a guardar confidencialidad respecto de los métodos y procedimientos. Todos los trabajadores suscribirán un documento de protección de datos así como de nuevas tecnologías obligándose a guardar sigilo sobre el contenido y ejecución de su trabajo, si la empresa así se lo requiriera.

CAPÍTULO II

Inicio de la relación laboral, desarrollo y ceseArtículo 38. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad futura de la relación laboral.

El periodo de prueba siempre debe figurar por escrito, bien en el contrato de trabajo, bien en documento independiente.

El ingreso de cualquier trabajador se considerará siempre realizado a título de prueba. El periodo de prueba tendrá una duración de seis meses para los titulados, y de tres meses para el resto del personal del grupo I. El periodo de prueba para los demás trabajadores será de dos meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador, con independencia de la modalidad contractual que le vincule a la empresa, tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

Durante el periodo de prueba, el contrato podrá ser resuelto por cualquiera de las partes si bien habrá que estar a lo dispuesto a los plazos previstos en el artículo siguiente.

La resolución del contrato de trabajo por el trabajador durante el periodo de prueba no comporta derecho a indemnización alguna a favor del operario salvo el importe de los haberes de los días trabajados y la liquidación por cese que en su caso le pudiera corresponder.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato de trabajo producirá plenos efectos.

El periodo de prueba se computa por días laborables o de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento no interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 39. *Ceses y preaviso.*

Los empleados de la empresa que deseen causar baja voluntaria en la empresa están obligados a comunicarlo por escrito dirigido a la Dirección, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso que se indican a continuación: Los técnicos titulados pertenecientes al grupo I, 20 días, los restantes trabajadores, 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, facultará a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación salarial definitiva del afectado una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. Para los técnicos y titulados además de la posibilidad de detraer del importe señalado quedarán sujetos a los posibles daños y perjuicios que pudiera causar por la falta de aviso en tiempo y forma.

La obligación del trabajador de preavisar su cese o baja voluntaria se extiende, también, al periodo de prueba.

La empresa, una vez preavisada en los términos expuestos, estará obligada a liquidar la totalidad de los haberes debidos sin posibilidad alguna de retención por dicha causa, quedando a salvo en orden a su reclamación aquellos hechos ocultos que en el momento del cese no pudiera tener conocimiento.

Artículo 40. *Uso de medios informáticos. Protocolo informático.*

El uso de los equipos y programas informáticos se llevará a cabo conforme al Protocolo Informático existente en la empresa o en su caso al que pudiera implantarse de no existir.

Todos los equipos y programas son para uso laboral estando prohibido el uso particular de tales y el acceso a plataformas, correos, programas, etc., de uso privado o particular, en especial, la utilización del correo electrónico para uso particular.

Queda prohibido el volcado o transmisión de datos fuera de las plataformas o sistemas propios de Global Spedition. La emisión de datos fuera de los cauces internos de la empresa constituirá sanción disciplinaria.

La utilización de los equipos y programas informáticos fuera del destino laboral para el que se han adquirido y creado, constituirá sanción disciplinaria.

La empresa se reserva el ejercicio de cuantos derechos corresponda en caso de que un trabajador omita su deber de sigilo sobre este particular, y o manipule, traslade, envíe o se apropie de datos de la empresa para uso propio o de terceros.

Artículo 41. *Deber de sigilo y confidencialidad.*

Todos los trabajadores tienen la obligación de guardar secreto sobre los métodos, procedimientos y sistemas utilizados en Global Spedition y para los que han sido formados.

El deber de sigilo y confidencialidad es especialmente exigible para todos los trabajadores pertenecientes a los grupos I y II sin perjuicio de que ello no suponga la exclusión de dicha obligación en los otros grupos profesionales cuando pudiera existir una situación especialmente delicada para la empresa.

El incumplimiento por cualquier trabajador integrado en los referidos grupos profesionales de su deber de sigilo y confidencialidad sobre dicho extremo posibilitará la adopción de medidas disciplinarias, sin perjuicio, del ejercicio si procediera de otras acciones judiciales en caso de que tal incumplimiento causara un daño y/o perjuicio.

Dicho deber es aún si cabe más exigible a los gerentes y/o directores de centros de trabajo en el extranjero en relación con la información que faciliten a la matriz. Los gerentes y/o directores expatriados se obligan a remitir información veraz a la matriz española de todos los datos correspondientes a la sucursal, así como colaborar al máximo con todo el personal, en especial, con el personal de auditoría interna en orden a facilitar cualquier dato necesario que determine la realidad económico financiera de la sucursal.

Queda prohibido el espionaje industrial en cualquiera de sus modalidades y formas. La empresa ejercitará las acciones judiciales oportunas frente al trabajador que sea sorprendido sustrayendo o facilitando información a la competencia sobre esta materia.

En caso de que la empresa sospeche que un trabajador esté llevado a cabo actuaciones de espionaje industrial en cualquiera de sus modalidades, apartará al trabajador de forma inmediata del puesto de trabajo que ocupa como medida cautelar, e iniciará una investigación con intervención de la representación legal de los trabajadores en tal sentido.

De dicha investigación se dará cuenta al trabajador una vez finalizada.

El trabajador durante esta situación dejará de percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo, percibiendo, tan sólo las retribuciones básicas.

Artículo 42. *Pacto de no competencia.*

La empresa podrá limitar la prestación de servicios de un trabajador para otras empresas del sector una vez finalizada la relación laboral mediante la suscripción de un pacto de no concurrencia si tiene un interés industrial efectivo en ello.

El pacto de no competencia se sujetará a los requisitos establecidos en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso dicho pacto tendrá una duración de dos años para el personal comprendido en el grupos 1 y de seis meses para el resto de los trabajadores. El pacto se suscribirá por escrito.

El trabajador que incumpla lo establecido en dicho precepto vendrá obligado a indemnizar a la empresa en el doble de la suma compensada durante la no competencia.

Artículo 43. *Pacto de exclusividad y prohibición de concurrencia desleal.*

En el caso de que por las especiales circunstancias en la prestación de servicios la empresa considere que es precisa la plena dedicación del trabajador se pactará con éste, por escrito, un pacto de exclusividad conforme a lo dispuesto en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La concurrencia desleal será objeto de sanción disciplinaria en los términos previstos en el régimen disciplinario de este convenio y siempre conforme a las reglas de la buena fe.

Artículo 44. *Formación especializada.*

Si un trabajador ha recibido de la empresa o de cualquier entidad especializada, cursos de formación específicos sufragados por aquélla para poner en marcha determinados proyectos o realizar trabajos concretos dentro de la actividad comercial y/o industrial vendrá obligado dada la naturaleza del curso a permanecer durante un periodo máximo de dos años en la empresa después de haber recibido dicha especialización profesional. El carácter particular y especializado de dicha formación debe justificar la misma y, por su naturaleza, debe ser distinta de la ordinaria a la que está obligada la empresa impartir para el desarrollo normal de su actividad.

Será requisito suscribir por escrito dicho de permanencia por formación especializada y se cuantificará el importe del curso impartido. Si el trabajador abandona la empresa antes del plazo pactado, se obliga a abonar el importe correspondiente a dicho curso o ciclo formativo.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 45. *Contrato en prácticas.*

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) En cuanto al periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 41. Queda prohibida la suscripción de un nuevo periodo de prueba si al término del contrato el trabajador el trabajador continúa en la empresa, salvo que la titulación habilitante sea distinta.

d) La retribución del trabajador será la fijada en la tabla salarial para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) En lo no previsto se estará a lo regulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 46. *Contrato para la formación y aprendizaje.*

2. El contrato para la formación y aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

b) El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se celebre por tiempo inferior a la duración máxima se podrá prorrogar hasta por dos veces con respeto siempre a la duración mínima y máxima establecida.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa habida cuenta de que dispone de instalaciones y de personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

f) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

g) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni tampoco trabajo a turnos.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún momento pueda ser inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) Si al término del contrato de formación y aprendizaje el trabajador continúa prestando servicios para la empresa, no podrá suscribirse un nuevo periodo de prueba.

k) En lo no previsto se estará a lo prevenido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. *Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.*

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 comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Estas horas complementarias se retribuirán conforme al valor de la obra ordinaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

La empresa podrá eximir al trabajador de la realización de las horas complementarias en los casos en los que este alegue la concurrencia de supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5 E.T. en cuanto a su regulación.

Artículo 48. *Trabajo a distancia.*

La empresa considera como fórmula alternativa de presencia en el trabajo la utilización del trabajo a distancia, en especial, en aquellos supuestos en los que el trabajador puede conciliar su vida personal y familiar con la laboral. La empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a buscar fórmulas alternativas que mediante el uso de esta modalidad contractual puedan conciliar el interés empresarial y el particular del trabajador.

En cuanto a su regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. *Contrato eventual.*

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Acuerdo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Contrato de obra o servicio.*

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a tres años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a la finalización del contrato para obra a una indemnización igual a la establecida para el contrato.

CAPÍTULO IV

Modificación de la relación laboral

Artículo 51. *Movilidad del personal.*

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de sus centros de trabajo realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

La movilidad se clasifica:

Por su contenido o alcance: en geográfica y en funcional.

Por su duración: en provisional o definitiva.

Artículo 52. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla el número 1 y 2 del citado artículo 40, y como provisional, la establecida en el número 3 del mismo artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica, los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento que esta Compañía tiene establecidos. Ni tampoco los cambios de centro de trabajo temporales que por razón del servicio deban llevarse a cabo por tal motivo.

Todos los trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 están sometidos a movilidad geográfica obligatoria en función de los requerimientos de la empresa, bien en territorio nacional, o al extranjero, siempre y cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas y de producción.

El traslado definitivo del trabajador a otro centro de trabajo nacional o al extranjero seguirá el procedimiento previsto en el artículo 40 E.T., El desplazamiento del personal comprendido en los grupos 1,2 y 3, será, asimismo obligatorio. Dicho desplazamiento temporal se justifica por la idoneidad técnica del colectivo de trabajadores integrados en estos grupos profesionales.

En caso de traslado se percibirán las compensaciones correspondientes por los gastos del desplazamiento comprendiendo la mudanza de los enseres. La empresa podrá facilitar al trabajador vehículos de su propiedad para llevar a cabo dicho desplazamiento.

Artículo 53. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se define de acuerdo a las normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece. Habida cuenta de la sustitución del sistema de categoría profesionales por el de grupos la empresa, de acuerdo con lo previsto en el citado artículo y artículos 31 y ss del presente convenio colectivo podrá cambiar de puesto de trabajo al trabajador según lo dispuesto en los artículos siguientes. La movilidad funcional respetará siempre la dignidad del trabajador y tendrá como límite, siempre, el respeto de los derechos fundamentales que por ley viene obligado la empresa..

Artículo 54. *Movilidad funcional provisional. Definición.*

Son cambios provisionales aquellos que se realicen por un período de tiempo inferior a seis meses consecutivos naturales en un año o los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo. Esta movilidad se podrá llevar a cabo bien entre grupos profesionales definidos en el artículo 31.

Artículo 55. *Fin de la provisionalidad.*

La provisionalidad finalizará cuando: Transcurra el plazo fijado en el artículo anterior; Cese la causa que motivó el cambio. El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

Al término de la provisionalidad, la persona volverá al puesto de origen.

Artículo 56. *Movilidad funcional definitiva. Definición.*

Se considerarán como tal, aquellos casos que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter continuado y permanente. La movilidad funcional definitiva se llevará a cabo entre los distintos grupos profesionales.

Artículo 57. *Causas de la movilidad funcional.*

Sin que dicha lista constituya un listado cerrado de causas se reconocen como causas que pueden dar origen a cambios en los puestos de trabajo los siguientes:

- A petición del trabajador afectado.
- Por acuerdo mutuo entre empresa y trabajador.
- Por necesidad del servicio y/o necesidades organizativas o productivas en la empresa.
- Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- Por desaparición de la sección y/o puesto de trabajo

Artículo 58. *Movilidad a petición del trabajador afectado.*

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador.

Si la Dirección de la empresa accede al cambio de puesto de trabajo, se asignará al trabajador el grupo profesional el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 59. *Movilidad por acuerdo entre empresa y trabajador.*

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Las partes afectadas podrán requerir los asesoramientos que estimen oportuno.

Artículo 60. *Movilidad por necesidades del servicio y/o necesidades organizativas o productivas en la empresa.*

En los casos en que por razones técnicas u organizativas sea necesario efectuar movilidad del personal, esta se lo comunicará con antelación suficiente al trabajador para llevar a cabo dicho cambio, así como a la representación legal de los trabajadores.

En el cambio de puesto de trabajo no se exigirá más requisitos que la titulación correspondiente al puesto, sin que primen en caso de dos o más trabajadores, criterios como la antigüedad en la empresa o puesto.

Esta movilidad se llevará a cabo tan sólo por el tiempo imprescindible para su atención debiendo cesar esta situación tan pronto cese la causa que motivó la movilidad del trabajador.

Artículo 61. *Garantías retributivas por modificación funcional.*

El cambio de puesto de trabajo por modificación funcional tendrá las siguientes garantías retributivas:

- Cambio provisional a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.

En estos casos el trabajador conservará el nivel retributivo de origen, si bien durante el tiempo que ocupe el nuevo puesto, percibirá la retribución superior del puesto que ocupe y conforme al grupo profesional.

- Cambio provisional a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.

En estos casos al trabajador se le respetarán las percepciones que tenía de origen.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación por otros trabajadores por comparación con la que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

- Cambio definitivo a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.

Superado el período de adaptación establecido para el nuevo puesto, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al citado puesto conforme al grupo.

- Cambio definitivo a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.

En estos casos se respetará al trabajador la totalidad de las percepciones que tenía en su anterior puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo sólo se llevará a cabo por tiempo imprescindible y con total respeto a la dignidad de los trabajadores y conforme a las exigencias establecidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Artículo 62. *Movilidad por disminución de la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo. Sus causas.*

Un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de capacidad por causas físicas. El Servicio Médico de Empresa, si existiera, o en su caso, el Servicio de Vigilancia de la Salud, será el único órgano dentro de la Empresa responsable de definir esta situación, fijando el grado de disminución de capacidad del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación. El Comité de Seguridad y Salud, entenderá de los procedimientos sobre la recolocación de los trabajadores disminuidos.

En cualquier caso ambos órganos quedarán vinculados por las calificaciones que lleve a cabo el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 63. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

En caso de que la empresa tuviera que modificar sustancialmente las condiciones de trabajo del empleado por concurrencia de causas económicas, organizativas, productivas o técnicas, seguirá el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tanto si es de naturaleza individual, como si es colectiva.

En todo caso se informará al Comité de Empresa sobre esta circunstancia debiendo mediar informe de la Comisión paritaria.

CAPITULO IV

Reclamaciones

Artículo 64. *Vías internas de reclamación.*

Toda queja o reclamación individual que se produjere durante la vigencia del Convenio por consecuencia de la aplicación o interpretación de sus preceptos, deberá ser sometida previa y preceptivamente a los diversos organismos paritarios regulados en este texto, a través de los procedimientos al efecto establecidos, sin perjuicio de la ulterior intervención de los Juzgados o Tribunales competentes.

Para aquellas reclamaciones que, por su contenido, no puedan ser tratadas en una Comisión Paritaria que tenga su propio sistema de reclamaciones, se utilizará el procedimiento establecido en la legislación vigente sin perjuicio del recurso previo cuando proceda al Comité de Empresa y/o Comisión Paritaria.

TÍTULO V

Mejoras sociales**Artículo 65. Prestación complementaria por Incapacidad Temporal.**

En caso de Incapacidad Temporal - I.T. (enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y maternidad), la Empresa abonará al trabajador/a, por pago delegado las prestaciones establecidas en las normas vigentes de la Seguridad Social.

La empresa complementará el importe de la prestación económica que perciba el trabajador en caso de incapacidad en las siguientes cuantías y con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o accidente no laboral.

La empresa complementará a partir del sesenta día baja hasta la fecha de alta médica por curación el diez por ciento (10%) de la retribución diaria que perciba el trabajador considerada ésta como retribución íntegra (base de cotización del mes anterior a la baja).

En caso de que en el mes anterior a la baja se produjera el abono de cantidades con origen en retribución variable (incentivos individuales y/o colectivos) se prorrateará la suma entre el periodo de devengo a fin de determinar el importe del complemento.

Esta cantidad se abonará dos primeros procesos de incapacidad temporal.

- b) Incapacidad temporal derivada de contingencia profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional).

La empresa complementará a partir del vigésimo primer día de baja hasta la fecha de alta médica por curación el 20 por ciento (20%) de la retribución diaria que perciba el trabajador considerada ésta como retribución íntegra (base de cotización del mes anterior a la baja).

En el caso de que el trabajador en el mes anterior a la baja percibiera retribución variable se estará a lo dispuesto en el apartado a).

Esta cantidad se abonará dos primeros procesos de incapacidad temporal.

Las mejoras atribuidas a los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales se extenderán, también, a los casos de hospitalización.

Artículo 66. Ayuda por familiares discapacitados.

Los empleados con hijos y/o cónyuge discapacitados así como hijos discapacitados de hermanos del empleado o del cónyuge y que estén a su cargo conviviendo con él, que sean calificados como tales por la Consejería de Bienestar Social u órgano administrativo que lo sustituya, y tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%, percibirán una ayuda al año por importe de 350 euros.

Esta cantidad se revalorizará cada año en función de la revisión anual que experimente el convenio.

Será requisito obligatorio la justificación por el beneficiario de la condición de discapacitado conforme a la normativa vigente durante cada año, así como la acreditación de la convivencia con el trabajador/a. El trabajador se obliga a comunicar a la empresa la pérdida de la condición de discapacitado.

La suma expresada se abonará en dos plazos, el primero de ellos por importe de la mitad de la ayuda, el 30 de junio, y el segundo plazo, el 30 de diciembre de cada año.

Si durante ese periodo se perdiera la condición de discapacitado no se tendrá derecho al percibo del plazo siguiente.

Solamente aplicará la ayuda a uno de los familiares beneficiarios si ambos fueren empleados de la empresa.

Artículo 67. *Guarda legal.*

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

En lo no dispuesto en este convenio se estará a la regulación prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68. *Lactancia.*

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo, que será elegido con arreglo a sus necesidades. Los trabajadores podrán sustituir este derecho acumulándolo por jornadas completas desde que lo solicite o de forma proporcional al tiempo que le reste hasta que el menor cumpla nueve meses. Este derecho sólo podrá ser utilizado por uno de los progenitores si trabajan los dos.

Artículo 69. *Absentismo.*

a) La empresa y la representación de los trabajadores reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante un funcionamiento y utilización adecuada de los servicios de medicina de Empresa y de la Seguridad Social así como con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud y ambiente de trabajo.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la Empresa como los trabajadores, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

b) La Representación de los Trabajadores se compromete a, por su parte, hacer campaña con el objeto de concienciar al trabajador sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la Empresa y en las cuales haya participado la Representación de los Trabajadores, de acuerdo con los principios expresados en el apartado anterior.

c) La Comisión Paritaria, existente en el seno de la Empresa tiene por finalidad el estudio de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, así como la coordinación y la exigencia en la aplicación de medidas y soluciones a los organismos de la Seguridad Social y en especial al Instituto Nacional de la Salud.

Dicha Comisión informará a los trabajadores sobre las conclusiones de sus estudios y gestiones.

La Representación Social en dicha Comisión estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

d) Asimismo, ambas partes reconocen que el propósito de estas campañas y la Comisión, es la reducción del absentismo en general y la corrección de sus causas, analizando los caminos tendentes a corregir los problemas que pongan de manifiesto los estudios realizados.

Artículo 70. *Ayuda por traslado de vivienda.*

En caso de que el trabajador contratado se viera obligado a modificar su domicilio de forma permanente por razón de traslado la empresa abonará al trabajador los gastos causados por la mudanza de la vivienda conforme a este artículo. La empresa se reserva el derecho de poder contratar con una empresa especializada dicha mudanza siendo a su cargo los gastos generados.

Asimismo el trabajador que se viera obligado a trasladar su vivienda a otra localidad del territorio nacional o al extranjero percibirá en concepto de ayuda por traslado de vivienda las siguientes cantidades:

Por traslado de vivienda en territorio nacional: 300 euros.

Por traslado de vivienda al extranjero: 1.000 euros.

Artículo 71. *Préstamos personales.*

Previa solicitud por el trabajador la empresa podrá conceder préstamos personales al trabajador por importe de hasta 6.000 euros. Dichos préstamos serán formalizados en documento público devengado el interés que se pacte entre empresa y trabajador. La concesión de dicho préstamo no es obligatoria pudiendo la empresa denegar su concesión. La formalización de dicho préstamo se llevará a cabo siempre en documento público siendo a cargo del solicitante los gastos que ello conlleve y con la garantía personal o real que la empresa pudiera exigir para su cumplimiento en caso de impago.

La constitución del préstamo se comunicará al órgano de Hacienda Autonómico o Nacional que corresponda en cumplimiento de la legislación fiscal vigente.

Artículo 72. *Seguro de accidente y ayuda por fallecimiento.*

La empresa se obliga a la contratación de un seguro de accidentes de trabajo cuyo beneficiario será el trabajador o en su caso los herederos legales por los siguientes importes y contingencias:

En caso de declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional: 15.000 euros.

En caso de declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o gran incapacidad o muerte: 50.000 euros.

En caso de que se produzca un accidente laboral con resultado de muerte la empresa costeará los gastos del traslado de los restos mortales del trabajador, más los de un acompañante.

Artículo 73. *Ayuda por nacimiento de hijo.*

Los trabajadores tendrán derecho a una ayuda extraordinaria por cuidado de hijo de 150 euros por nacimiento de hijo. El trabajador deberá justificar documentalmente esta circunstancia. En caso de parto múltiple la ayuda se incrementará en 300 euros.

El pago de dicha ayuda se producirá en la nómina del mes siguiente al del alumbramiento.

Artículo 74. *Excedencias.*

En los casos a que hace referencia el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –Excedencia para el cuidado de hijo– se ampliará hasta 18 meses la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 75. *Defensa jurídica.*

Si a consecuencia del trabajo desempeñado en la empresa el trabajador se viera incurso en proceso judicial o extrajudicial, la empresa asumirá el coste de la defensa jurídica necesaria contratando a profesionales que representen al trabajador en este ámbito. La empresa se reserva el derecho a designar a aquellos profesionales que considere preciso para llevar a cabo de la forma la defensa del trabajador.

En caso de que el trabajador rechace dicha defensa, será de su cuenta y riesgo el abono de los honorarios de los profesionales que designe.

Tal beneficio no se llevará a cabo en caso de que pudiera existir conflicto de intereses, en cuyo caso se le comunicará oportunamente.

Artículo 76. *Retirada del carnet de conducir o de la habilitación.*

Los conductores a los que se les retire temporalmente su permiso de conducir durante un periodo no superior a tres meses, y siempre que esto sea a consecuencia de la conducción de vehículos de la empresa y por cuenta y orden de la misma en orden de servicio, pasará a la situación de excedencia voluntaria durante dicho tiempo. No se aplicará dicha excepción si el trabajador se ve privado de su carnet de conducir por consumo de bebidas alcohólicas o estupefacientes, en cuyo caso será despedido al amparo de lo previsto en el artículo 52 en relación con el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el periodo de excedencia voluntaria el trabajador no tendrá derecho a suma alguna de la empresa, causando baja a todos los efectos en la misma. Idéntica consecuencia tendrá si el conductor utiliza el vehículo de la empresa para la realización de actividades fuera de ruta y a consecuencia de ello le es retirado el vehículo.

En caso de que el conductor fuera contratado por poseer una titulación especial (ADR o similar) y la perdiera, causará baja por excedencia voluntaria durante un periodo de tres meses, en idénticos términos a los expuestos con anterioridad, debiendo acreditar en dicho plazo la renovación del título o carnet habilitante.

Artículo 77. *Daños a vehículos de la empresa, bienes de terceros y/o mercancía transportada o descargada.*

Sin perjuicio de la existencia de los contratos de seguro que garanticen la cobertura de los daños sufridos a bienes de la empresa o de terceros, los trabajadores responderán de los daños y perjuicios que puedan causarse a bienes propios de la empresa o de terceros de acuerdo con las reglas establecidas en el marco de la responsabilidad civil individual que pudiera generarse.

Artículo 78. *Sanciones de tráfico.*

El conductor responderá siempre de las sanciones nacionales o internacionales que le sean impuestas por los agentes de la autoridad que tengan asumidas las competencias de tráfico. La empresa dará traslado de dicha sanción a una agencia especializada en recurrir estos actos administrativos, y comunicará al trabajador la imposición de la sanción, por si, de motu propio, deseara llevar a cabo dicho recurso.

Si la empresa considera bien por su experiencia en casos similares o por consejo de la entidad especializada que la sanción carece de viabilidad se lo comunicará al trabajador por si éste, voluntariamente y a su cargo, deseara recurrir la sanción. La empresa se obliga a facilitar copia de la sanción al trabajador para la interposición de los recursos que procedieran, y sólo bajo ese fin.

El trabajador será responsable de los perjuicios que se pudieran causar a la empresa como consecuencia del uso indebido del vehículo y o accesorios, así como por el incumplimiento en general de la normativa de circulación vial.

Artículo 79. *Uso del gasoil y hurto.*

En el caso de que la empresa detectara que un conductor por sí mismo o mediante la ayuda de terceros, roba o hurta gasoil de los vehículos de esta empresa, interpondrán frente al mismo las acciones penales que procedieran. Esta medida se llevará a cabo sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera adoptarse y reclamación del gasoil sustraído.

TÍTULO VI

Régimen disciplinarioArtículo 80. *Criterios generales.*

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. En caso de faltas graves o muy graves se estará a lo previsto en el artículo 45 del II Acuerdo General del Sector quedando vigente dicho texto y disposición aun cuando tal norma se derogara.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad por razón de sexo, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el protocolo de actuación contra situaciones de acoso laboral por razón de sexo y/o sexual.

Artículo 81. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.
- o) Falta de aseo o descuido en la vestimenta oficial de la empresa.

Artículo 82. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, de acuerdo con el protocolo informático establecido por la empresa.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia dl mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado falta leve.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 83. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pudiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 84. Sanciones y procedimiento.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

En caso de falta de imposición de falta grave o muy grave se incoará expediente contradictorio en el que el trabajador podrá formular alegaciones en el plazo de tres días naturales. Una vez concluido se procederá a adoptar valorar dichas alegaciones y de cuyo resultado se notificará al trabajador el resultado de dicho expediente. La representación legal de los trabajadores tendrá cumplida cuenta de todo lo actuado.

Artículo 85. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 86. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

TÍTULO VII

Derecho de representación colectiva

Artículo 87. *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa de Global Spedition es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en cada centro de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que en aquellos centros de trabajo donde no se alcance el umbral numérico suficiente para constituir dicho órgano pudieran estar representados por delegados de personal.

Artículo 88. *Mandato.*

La duración de su mandato, el número de sus componentes, la posibilidad de su reelección así como sus competencias, derechos y obligaciones, serán, en todo momento, los que determine la Ley.

Artículo 89. *Órganos de representación del comité de empresa.*

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, y elaborará su propio Reglamento de Procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Dirección de la empresa y a la autoridad laboral a los efectos oportunos.

Las relaciones entre Dirección de la empresa y el Comité, se llevarán a cabo a través de la Gerencia de Relaciones Laborales, por parte de la Dirección, y el Presidente o Secretario por parte del Comité.

Artículo 90. Funcionamiento.

El Comité de Empresa se reunirá cuando sea preciso, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

La solicitud para las reuniones del Comité de Empresa será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de la empresa con dos días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto generalizado, en cuyos casos se reducirá el plazo convenido a veinticuatro horas.

Artículo 91. Deber de confidencialidad.

Todos los miembros del Comité de Empresa están obligados a guardar deber de sigilo y confidencialidad respecto de los datos y documentos que la empresa les facilite conforme establece el artículo 65 E.T.

TÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales**Artículo 92. Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud de Global Spedition (en adelante CSS) es el órgano colegiado y paritario que atiende a cuantas cuestiones surjan en materia de prevención de riesgos en el seno de la empresa.

Artículo 93. Composición.

El CSS estará formado, de una parte, por los Delegados de Prevención y, de otra, por la representación de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención

Artículo 94. Reuniones.

El CSS se reunirá, de forma ordinaria, al menos una vez cada tres meses y a convocatoria del Presidente; y en sesión extraordinaria, a petición de la mayoría de alguna de sus representaciones.

Además, a propuesta del Presidente o Secretario, se convocará reunión extraordinaria si concurre alguna de las siguientes situaciones:

1. Accidentes o daños graves.
2. Incidentes con riesgo grave.
3. Sanciones por incumplimientos.
4. Confección del balance anual del Plan de Prevención, Memoria y programación del Servicio de Prevención.

Los delegados sindicales, así como el Presidente y Secretario del Comité de Empresa y los responsables de Prevención de la Empresa, podrán asistir también a las reuniones del CSS con voz pero sin voto.

A solicitud de alguna de las partes, y siempre en relación con los temas objeto de debate de la reunión, podrán asistir a las mismas, asesores internos o externos de la Empresa o trabajadores de la Empresa.

Artículo 95. Funciones.

Además de las establecidas por Ley, el CSS tendrá las siguientes atribuciones:

1. Conocer los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través del Servicio de Prevención de la Empresa, proponiendo las medidas de prevención conforme con las disposiciones vigentes.

2. Analizar y proponer medidas de corrección de los accidentes de trabajo y daños producidos en la salud de los trabajadores; a estos efectos, conocerá con periodicidad mensual y a través de las Comisiones de Planta, la información necesaria sobre los accidentes laborales producidos, y propondrá los planes específicos para su prevención, participando en su seguimiento.

3. Promover la práctica de Planes de Vigilancia de la Salud de los trabajadores, especialmente para aquellos empleados adscritos a áreas o puestos de trabajo en los que se considere la existencia de riesgos para la salud.

4. Informar sobre y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, prenda y equipos de seguridad introducidos en la empresa, así como recomendar cualquier otra medida no implantada y que se considere necesaria.

5. Conocer y participar en las medidas de prevención de riesgos en los supuestos de nuevas obras e instalaciones en el seno de la empresa.

6. Conocer y participar en cuantos informes sean necesarios respecto a las condiciones de trabajo en materia de planificación y organización del mismo, e introducción de nuevas tecnologías que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, informando a la Dirección de la empresa de los defectos o situaciones de riesgo que se adviertan, proponiendo en su caso la adopción de las oportunas medidas correctoras.

7. Proponer campañas de prevención, planes preventivos de vigilancia de la salud y cualquier otra actividad destinada a la mejora de la salud de los trabajadores, poniendo especial énfasis en la lucha contra el alcoholismo, las drogadicciones, ludopatía, etc., así como en los programas de prevención y detección precoz del cáncer.

8. Realizar visitas periódicas a los lugares de trabajo, servicios sanitarios, vestuarios y demás dependencias de la empresa, al objeto de comprobar sus condiciones de seguridad laboral, así como su orden, limpieza y estado sanitario. Propondrá a la Dirección de la empresa cuantas medidas considere necesario para subsanar o prevenir cualquier deficiencia observada.

9. Participar activamente en el diseño de campañas, encuestas y programas de prevención que se realicen en el seno de la empresa.

10. Acceder a la información y documentación necesaria que exista en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y riesgos para la salud, y de cualquier otra que resultare necesaria para el mejor cumplimiento de sus funciones.

11. Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa relativos a cuestiones de prevención, y que provengan de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

12. Colaborar con la Inspección de Trabajo en las visitas de realice al centro de trabajo acompañando durante las mismas a los funcionarios que intervengan y formular las observaciones que considere oportunas.

13. Participar y ser consultados en los supuestos de adopción de medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

14. Proponer medidas relacionadas con la problemática medioambiental en el seno de la empresa.

15. Constituir comisiones de prevención de riesgos laborales cuyas funciones y campo de actuación se expresan en los artículos siguientes.

Artículo 96. *Los Delegados de Prevención.*

Las funciones y atribuciones de los Delegados de Prevención serán, en todo caso, las establecidas en la normativa legal.

Artículo 97. *Jubilación anticipada de Conductores-mecánicos.*

Siendo el sector de transportes de mercancías un sector que provoca un gran desgaste físico y con la finalidad de premiar a aquellos trabajadores que decidan anticipar su edad de jubilación, la empresa premiará con 5.000 € netos aquellos trabajadores que causen baja voluntaria por esta razón y cuya edad se encuentre entre la de 60 y 63 años. El abono de esta cantidad se efectuará en la nómina del mes siguiente al del cese.

TÍTULO IX

FormaciónArtículo 98. *Formación y empleabilidad.*

Ambas Representaciones reconocen como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Consciente de ello, se sienta el principio de que la formación que se facilita., de acuerdo con las necesidades de la empresa, está abierta a todos Global Spedition los empleados de la Compañía sin discriminación de ninguna clase y con las únicas limitaciones, para acceder a ella, de la capacidad y conocimiento previos, que serán acreditados individualmente.

Es política de la Dirección de la Compañía, el proporcionar la formación adecuada a cada uno de sus empleados, a través de programas de formación y entrenamiento a todos los niveles, con el fin de capacitar a sus empleados para el buen desarrollo de su trabajo diario y en especial para aquellos casos en que deban de cambiar de puesto de trabajo.

De forma especial, se cuidará por todos los responsables, la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, trasladado y reasignado a otros puestos.

A través de un análisis minucioso, se determinan las necesidades de formación en base a las cuales se elabora el plan adecuado, con el fin de que los trabajadores alcancen los conocimientos necesarios para el buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como para su posible progreso en la Compañía.

Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de profesionales de oficio, técnicos y formación de mandos, se procurará, en la medida que sea posible, utilizar recursos propios, técnicos y humanos de la empresa.

La Dirección de la empresa, con una periodicidad semestral, facilitará al Comité de Empresa, a través de su Secretario, los planes de formación profesional correspondientes a dichos periodos, a los efectos legales oportunos. El Comité de Empresa podrá hacer las recomendaciones que considere oportunas para el mejor aprovechamiento de los planes de formación, encaminadas a la formación integral de los empleados.

TÍTULO X

Artículo 99.

La empresa y la representación de los trabajadores consideran que el marco establecido por el Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos (en adelante, ASEC) constituye el sistema más adecuado para la resolución de aquellos, por lo que establece su eficacia directa sobre la empresa.

En virtud de lo anterior, y a partir del presente convenio, el citado procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos laborales regirá en su totalidad y siempre conforme que el conflicto responda a uno de los establecidos en el artículo 4 de su texto, y artículo 5 de su Reglamento de aplicación, y ello sin perjuicio de la intervención que pudiera tener conforme al presente convenio la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia del Convenio y resolución de conflictos prevista en el artículo 12.

Del mismo modo las partes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, de 10 de febrero de 2012, según lo previsto en su punto 3.3.b).

Los conflictos laborales que se susciten en un solo centro de trabajo, o en varios centros de trabajo radicados en una sola Comunidad Autónoma, quedarán sometidos al procedimiento de resolución extrajudicial que se regula en los artículos restantes del presente Título, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio sobre intervención previa de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos.

Quedan expresamente excluidas del procedimiento de solución extrajudicial regulado en este Convenio las reclamaciones económicas y de clasificación profesional que tengan un carácter individual. Estas reclamaciones serán tramitadas por los interesados directamente ante los órganos judiciales o extrajudiciales que corresponda aunque habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 12 sobre las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia y resolución de conflictos.

Los procedimientos de resolución de conflictos son los siguientes:

- a) Intervención de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos.
- b) Intervención de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos en la interpretación del Convenio Colectivo.
- c) Mediación.
- d) Arbitraje.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las tres instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 154 y 156 de la ley reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 100. *Procedimientos.*

a) Intervención previa de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos.—La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos, que levantará acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

b) Funciones de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos.—El estudio y debate de la cuestión en conflicto por parte de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos será paso previo imprescindible para la aplicación de los mecanismos previstos en los apartados siguientes, cualquiera que sea el ámbito del conflicto. Los acuerdos alcanzados en el ejercicio de esta función previa, tendrán la misma fuerza de obligar que se atribuye a los acuerdos en mediación y a los laudos arbitrales en el presente título. Durante el periodo fijado para el estudio y debate de la cuestión, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidos la huelga y el cierre patronal. El plazo para la finalización del presente procedimiento será de diez días, salvo en caso de intervención previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas y en el supuesto de discrepancia durante el periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, que será de siete días. Si, transcurridos los plazos establecidos respectivamente para cada uno de los supuestos contemplados desde la interposición del conflicto ante la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos, ésta no se hubiera podido reunir, se dará por cumplido este trámite.

c) La mediación.—El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito pre procesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las discrepancias que hubieran surgido durante el periodo de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

La legitimación para solicitar la mediación corresponde, una vez agotados los trámites previos de resolución fijados en los epígrafes a) y b), a una u otra parte de las representadas en la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos.

Será el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el que actúe como mediador. En los conflictos que afecten a un único centro de trabajo o a varios dentro de la misma comunidad autónoma y cuyas consecuencias no fueran susceptibles de afectar a otros centros fuera de dicha comunidad, a petición de una de las partes, se podrá solicitar la mediación ante el órgano mediador de la comunidad autónoma, si existiere, o ante la Dirección General de Trabajo de la comunidad autónoma. La mediación comenzará de inmediato, y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

En todos los casos, el procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

- Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.
- Desavenencia. El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.
- Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación. El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.

d) El arbitraje.–Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación, o durante su transcurso, o tras su finalización.

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde, según el caso la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la Autoridad Laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia Comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo. Si a la fecha de iniciación del procedimiento la lista no hubiera sido elaborada, la designación de árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

En el cumplimiento de su función el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos, y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción.

La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

– Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y resolución de conflictos, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Solo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

El Laudo arbitral tiene los efectos del Convenio Colectivo en el ámbito de representación de las partes, y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

– Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el artículo anterior.

Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje, y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.

Disposición transitoria primera. *Protocolo de Actuación por acoso por razón de sexo y/o acoso sexual.*

La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a confeccionar en el plazo de seis meses desde la publicación del presente convenio colectivo del Protocolo de Actuación por razón de sexo y/o acoso sexual.

Disposición transitoria segunda. *Plan de Igualdad.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a elaborar en el plazo de un año un Plan de Igualdad en cumplimiento de la legalidad vigente si procediera.

Tabla Salarial Global Spedition, S.L. 2016

Percepciones salariales	Base mensual (Euros)
<i>Grupo I: Personal superior técnico</i>	
– Director de área o departamento	1.600,00
– Director o delegado de sucursal	1.500,00
– Jefe de Servicio / Superior	1.400,00
– Titulado de Grado Superior	1.400,00
– Titulado de Grado Medio	1.200,00

Percepciones salariales	Base mensual (Euros)
– Jefe de Sección	1.350,00
– Jefe de Negociado	1.300,00
– Jefe de Tráfico de Primera	1.200,00
– Jefe de Tráfico de Segunda	1.100,00
– Jefe de Tráfico de Tercera	1.000,00
– Encargado General.	1.250,00
– Jefe de Taller	1.350,00
<i>Grupo II: Personal administrativo</i>	
– Oficial de Primera	1.100,00
– Oficial de Segunda	1.066,00
– Auxiliar	975,00
– Telefonista.	800,00
<i>Grupo III: Personal de movimiento</i>	
– Encargado de almacén.	1.200,00
– Jefe de equipo	1.150,00
– Encargado de garaje campa y otras dependencias	1.050,00
– Conductor mecánico.	816,00
– Conductor	800,00
<i>Grupo IV: Personal de servicios auxiliares</i>	
– Ordenanza	675,00
– Guardas y vigilantes	863,00
– Personal de mantenimiento	950,00
– Jefe de Equipo de Taller	1.150,00
– Oficial de primera de oficio / mecánico.	1.000,00
– Oficial de segunda de oficios	950,00
– Mozo especializado	900,00
– Peón	800,00
– Limpieza de instalaciones.	800,00

Percepciones extrasalariales	Importe diario
– Dieta nacional	24,00
– Media dieta nacional.	12,00
– Dieta internacional	47,00
– Media dieta internacional	23,50
– Dieta fin de semana:	
a) Nacional	89,00
b) Internacional	112,00
– Dieta festivos nacional e internacional:	
a) Nacional	74,00
b) Internacional	97,00
– Dieta domingo - 18 horas	104,00