

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL**

7663 *Resolución de 10 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de las empresas Compañía Logística Acotral, S.A., y Acotral Distribuciones Canarias, S.A. (código de convenio 90015532012005), que fue suscrito, con fecha 29 de enero de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo 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, 10 de mayo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

**CONVENIO COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A.U.
(2018-2022)****CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo preliminar. *Partes signatarias.*

El contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa ha sido negociado por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores, de Cía. Logística Acotral, S.A., con CIF A29094679, y de Acotral Distribuciones Canarias, S.A., con CIF A38757670, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación, en virtud de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y, presentado a la firma el convenio negociado lo suscriben en nombre de la Empresa la totalidad de los miembros de la comisión negociadora nombrada al efecto y por parte de los trabajadores la totalidad de la comisión negociadora designada a tal efecto siguiendo criterios de proporcionalidad y representatividad sindical habida en las empresas afectadas por este convenio colectivo, quedando representados por tanto todos los centros de trabajo y en consecuencia la totalidad de trabajadores afectados, y

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

Artículo 1. *Ámbito.*

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

Igualmente, sin perjuicio de lo dispuesto normativamente sobre concurrencia entre convenios, y, salvo pacto en contrario de las partes legitimadas, será de aplicación a otras empresas, presentes o futuras, siempre que su actividad principal sea la misma y ésta posea en la sociedad analizada al menos el 51 % de participación.

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

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

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio, entrará en vigor a los efectos económicos recogidos en el mismo el día 1 de enero de 2018, y tendrá una duración cinco años, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2022, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial al que corresponda.

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

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

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

En el caso de no existir denuncia por ninguna de las partes, a la expiración de este convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se aplicará automáticamente un incremento a todos los conceptos económicos recogidos en el mismo, consistiendo éste en el IPC real del año anterior más un 1,00 %. En los casos que el IPC reseñado fuera negativo, el incremento a aplicar será el 1,00 %.

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

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, o la jurisdicción del orden social en el ejercicio de las facultades que le son propias, declarase nula alguna de las cláusulas o

disposiciones del Convenio Colectivo, ésta quedará sin eficacia en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarla de nuevo en la mayor brevedad posible, siempre antes de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, y con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 30 días a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, las mismas se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación de un nuevo convenio, aplicándose en su defecto, hasta nuevo acuerdo válido, el convenio precedente.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*. En el supuesto que se tratara de importes económicos, éstos se verán incrementadas en los porcentajes que el convenio estableciera por cada año de vigencia.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Sin embargo, hay conceptos fijados en este Convenio Colectivo que tienen carácter de no absorbibles. Dichos conceptos son: Salario base, Gratificaciones extraordinarias y Ad personam, así como cualquier otro que se establezca expresamente o hubiera adquirido dicho carácter en convenios anteriores.

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

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

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

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

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

1. Constitución y composición:

Las partes negociadoras acuerdan la creación y establecimiento de una comisión de seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo.

Dicha comisión, se constituirá en un plazo no superior a dos meses a partir de la firma y registro del propio convenio colectivo, y estará compuesta por un máximo de diez miembros, designados por mitad por cada una de las partes que le suscribieron.

Los integrantes de dicha comisión, se elegirán, siempre que sea posible, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio. Su designación se realizará en el momento de constitución de la citada Comisión, debiendo garantizar las partes en todo momento el que, dentro de sus designaciones, en aras a garantizar la eficiencia de la misma, estarán personas con poder de decisión.

La sustitución permanente de los miembros designados para esta comisión, podrá realizarse en cualquier momento, si bien, deberá comunicarse fehacientemente a la otra parte, con al menos tres días de antelación.

Igualmente, mediante consenso de las partes, la comisión podrá adoptar una composición inferior, debiendo mantener en todo momento su paridad.

2. Funcionamiento:

La Comisión Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias y/o extraordinarias. Las sesiones ordinarias se celebrarán siempre que sea necesario, y, en cualquier caso, al menos dos veces al año. Las reuniones extraordinarias, que se celebrarán siempre que la situación lo requiera, se llevarán a cabo a solicitud de la mayoría de cualquiera de las partes que la componen, y dentro de los siete días siguientes a la fecha de su petición.

De entre todos los miembros, se elegirá un Presidente y un Secretario, permutando dichos cargos entre la parte empresarial y la representación de los trabajadores, a lo largo de la vigencia del presente convenio.

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

Asimismo, las partes, previo acuerdo mayoritario en el seno de cada una, podrán utilizar los servicios de asesores que consideren, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz, pero no voto.

La comisión, salvo pacto en contrario, se dotará de un reglamento interno de funcionamiento, que, en cualquier caso, no podrá contravenir lo recogido en el presente artículo.

3. Validez de los Acuerdos:

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

4. Funciones de la Comisión:

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

b) Podrá analizar y en su caso resolver, cuantas cuestiones motivadas en la aplicación del convenio les sean planteadas por las partes, ya sea por afectación individual o colectiva de los trabajadores.

En el caso que la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le haya sido sometido y tal resolución no resulte aceptable para la parte promotora de la correspondiente actuación, quedará expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones del trabajador /es o sus representantes, éste /estos procederán a retirar las denuncias o desistir de las demandas formuladas o que pudieran formular por este mismo motivo.

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

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

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

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

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

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

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

Agotadas sin acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las actuaciones establecidas como previas y obligatorias para los casos de conflicto colectivo derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo, que fueran interpuestos por quienes estén legitimados para ello, las partes firmantes se obligan a acudir de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), Acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado, y en su defecto al vigente en cada momento.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que le corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, debiéndose ajustar a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y dentro de las normas y orientaciones establecidas en las disposiciones legales pertinentes (artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente en cada momento).

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

Artículo 11. *Obligaciones del trabajador.*

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

Artículo 12. *Buena fe contractual.*

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

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 13. *Principios generales.*

1. Clasificación profesional.

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

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

- Grupo I: Personal superior y técnico.
- Grupo II: Personal administrativo.
- Grupo III: Personal de movimiento.
- Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.

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

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

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

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

2. Movilidad funcional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Grupo I. Personal superior y técnico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Jefe de negociado. Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

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

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

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

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

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

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

2. Grupo II. Personal Administrativo.

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

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

a) Oficial de primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos no excedan de siete, pueden actuar de responsable de los mismos.

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

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

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

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

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

3. Grupo III. Personal de Movimiento.

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

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

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.

b) Conductor. Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria, es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementadas necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Mozo. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida, entrega, carga o descarga de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de las mercancías y demás operaciones.

4. Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Del contrato de trabajo

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

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio, y, en su defecto, a las disposiciones aplicables en esta materia. Con independencia de la puesta a disposición física del contrato de trabajo, previo al ingreso efectivo, la empresa trasladará de forma presencial y perceptible para el interesado/a, las condiciones esenciales de su contratación, acto en el cual, siempre que fuera solicitado, participará el miembro designado a tal efecto por el comité de empresa del Centro de Trabajo en cuestión.

En el contrato de trabajo, que se formalizará en todos los casos por escrito, deberá de figurar, además de los elementos esenciales, las principales condiciones de ejecución, que, en todo momento, serán acordes a lo establecido en el presente convenio. En este sentido, previo a la introducción de cualquiera cláusula adicional en un contrato, las partes signatarias de este convenio se obligan a consensuar la misma. A efectos prácticos, se creará una base documentada permanente de cláusulas ya consensuadas, las cuales a criterio de la empresa podrían insertarse.

Cuando por necesidades del servicio se produjera una alta telemática, el contrato de trabajo deberá firmarse por el trabajador afectado, así como por RLT en un plazo no superior a 3 días hábiles, a contar desde el ingreso efectivo en la empresa. Todo ello, con independencia de que, en el momento de producirse la citada alta telemática, es decir, acto seguido y concatenado al anterior, la empresa envíe por los mismos medios copia de ésta al Comité Intercentros.

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

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

Asimismo, con carácter previo a la celebración de contratos, y, de forma mensual, la empresa comunicará a la representación legal de cada centro, la previsible evolución de nuevas contrataciones y finalizaciones de las existentes. Igualmente, el Comité Intercentros, será informado sobre la evolución en toda la empresa, desagregado a su vez, por unidades de negocio o departamentos en que ésta se divida, así como por centros de trabajo.

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

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

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

a) Personal de Alta Dirección: Dado su regulación excede a la fijada en el presente convenio colectivo, el periodo de prueba a establecer, queda condicionado a lo que las partes convengan en su momento.

b) Grupo profesional I (Personal Superior y Técnico): Se establece un periodo de prueba no superior a seis meses, salvo que la duración del contrato fuera inferior al citado periodo, en cuyo caso se estará a lo establecido en la letra «d» del presente apartado.

c) Resto de Grupos Profesionales: Se establece un periodo de prueba no superior a dos meses para las contrataciones indefinidas y aquellas, que, aun tratándose de contrataciones temporales, las mismas excedan de seis meses.

d) Contratos temporales inferiores a seis meses: Se establece con carácter general para todos los grupos profesionales y categorías un periodo de prueba no superior a un mes. A efectos aclaratorios, en relación a los contratos de obra y servicio, se entenderán que su temporalidad es inferior a seis meses, cuando los mismos se encuentren referenciados a las campañas específicas que se detallan en el artículo 17.

e) Contratos para la formación y el aprendizaje: Se establece el mismo periodo de prueba de la categoría y/o grupo profesional que quede asignado.

f) Contratos en prácticas: para quienes les sea requerido estar en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, se establece un periodo de prueba no superior a un mes. Igualmente, para aquellos que les sea requerido estar en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, es establece un periodo de prueba de dos meses.

2. Por último, las partes estiman oportuno reseñar, una serie de consideraciones que serán de obligada observancia, en el momento de establecer un periodo de prueba:

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

b) Obligatoriamente, el periodo de prueba, quedará reflejado en el contrato de trabajo.

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

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

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

1. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa, y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la misma.

La modalidad de contratación, debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad y regulación que se establece en este capítulo, y en su defecto con la convencionalmente establecida en el sector y/o legislación vigente.

Dicha contratación podrá hacerse a jornada completa o parcial, pero en cualquiera de los casos, deberá hacerse en uno de los grupos de contratos siguientes:

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

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

2. Contratos temporales:

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

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

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

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

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

a) Atender los servicios demandados por el cliente de forma puntual, cuyo inicio, finalización y volumen es incierto, siempre que éstos se encuentren vinculados a una de las siguientes campañas estacionales.

- Campaña de verano: Periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- Campaña de navidad: Periodo comprendido entre día 1 de diciembre y el 15 de enero.

- Campañas hortofrutícolas de temporada: En cuyo caso, las partes firmantes de este convenio, mediante acuerdo escrito previo a la celebración de contratos sujetos a la misma, se obligan a delimitar el periodo que éstas puedan comprender, los productos a transportar en cada caso, etc.

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

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

3. Contratos formativos:

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

Para ambos tipos de contrato, se establece una duración no inferior a seis meses ni superior a 2 años, debiendo celebrarse en todos los supuestos a jornada completa.

En estos casos, la retribución a percibir, será el 75% durante el primer año y el 85% durante su segundo año, de las retribuciones que para dicha categoría profesional se establece en el presente convenio colectivo.

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

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

a) La jornada de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% y al 85% en su primer y segundo año respectivamente, de la jornada establecida para su categoría profesional. El resto de jornada, hasta completar el 100% será dedicado a la formación teórica, que será impartida de acuerdo a legislación vigente.

b) Los trabajadores contratados bajo esta la modalidad, no podrán realizar horas extras, trabajo nocturno o trabajo a turnos.

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

Artículo 18. *Contratos celebrados a tiempo parcial.*

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

Dichas contrataciones, estarán sujetas en todo momento a las siguientes condiciones:

a) El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

b) En el contrato deberá establecer con claridad el porcentaje de jornada parcial contratada, el número de horas de trabajo efectivas a realizar por cada día, el horario en que se desarrollará la jornada, así como los días de la semana en que existirá prestación real de servicio. No obstante, cuando se trate de contrataciones para realizar funciones en el grupo III (personal de movimiento), el computo de jornada podrá realizarse de forma mensual, quedando definido el horario de trabajo y días de prestación de jornada, por los cuadrantes de trabajo que, con carácter general, previo a la realización de servicios, se confeccionan periódicamente.

c) No podrán realizarse contratos bajo esta modalidad con parcialidades inferiores al 50 % o superiores al 75 %.

d) La jornada laboral diaria será continuada para todos los trabajadores que realicen sus funciones en el grupo III (personal de movimiento), y para quienes, en el resto de grupos profesionales, sean contratados con una parcialidad igual o inferior al 50 %.

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

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

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

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

i) La retribución de las horas complementarias, será la equivalente al de las horas extras en su categoría y unidad de negocio, y deberá figurar de forma explícita como horas complementarias en la nómina del trabajador, la cantidad de horas realizadas en cada mes y la cantidad a percibir por éstas. A petición de la representación legal de los trabajadores, la empresa se obliga a entregar periódicamente un informe detallado sobre realización de este tipo de horas.

j) El pacto de horas complementarias, podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6. del Estatuto de los Trabajadores.
- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Artículo 19. *Extinción del contrato.*

1. Por decisión del empresario: El cese deberá ser comunicado por escrito al afectado en los plazos que al respecto establezca la legislación vigente.

No obstante, no será necesaria dicha comunicación, en los supuestos de despidos disciplinarios, contratos de interinidad y aquellos de duración determinada en los que el cese efectivo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato.

De la citada comunicación, se entregará en tiempo y forma, copia al comité intercentros.

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

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

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

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

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

3. Con independencia de la causa que motivase el cese de la relación laboral entre las partes, y del resto de obligaciones que ello conllevara, la empresa notificará telemáticamente al comité Intercentros, la baja del trabajador en la empresa, al igual que si de un alta se tratara, es decir, acto seguido y concatenado con el trámite realizado ante el organismo de la administración competente.

Artículo 20. *Liquidación y Finiquito.*

A la finalización o extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, la empresa deberá practicar la correspondiente liquidación de haberes, entregando al trabajador documento acreditativo y detallado de la ésta.

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

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

En el momento de la entrega de la propuesta de finiquito, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores. En el propio documento, se hará constar la asistencia de éste, que el trabajador ha renunciado expresamente a dicha posibilidad, ha renunciado a su firma, su disconformidad con la propuesta, etc. Todo ello con independencia de que, acto seguido, siempre que así le fuera solicitado, la empresa entregue una copia del documento resultante a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo en cuestión.

Además, la empresa, de forma previa a la entrega a la persona afectada de la propuesta de finiquito y/o de la liquidación final de haberes, se obliga a enviar por vía telemática al comité intercentros copia del documento reseñado.

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

A los efectos oportunos, se reseña que las indemnizaciones que pudieran corresponder se calcularán en base a la suma de las retribuciones salariales reales y/o fijas que el trabajador viniera percibiendo en la empresa, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias y la partida destinada a retribución flexible si la hubiera. Dicha cantidad resultante, en el caso, de que el trabajador afectado devengase bolsa de vacaciones, se vería aumentada con el importe íntegro anual de la citada bolsa. Para los supuestos indemnizatorios que sean calculados en referencia al salario/día de la persona afectada, la cantidad resultante de la operación anterior, se dividirá entre 30 y su resultado se multiplicará por el número de días a indemnizar.

Artículo 21. *La sucesión de empresa y/o subrogación de servicio.*

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial e intersectorial estatal si la hubiera, y en su defecto, a lo dispuesto en la normativa de carácter general vigente en cada momento.

En el supuesto que la normativa no estableciera la subrogación de los trabajadores afectados, dado la naturaleza de la propia empresa, donde la práctica totalidad de servicios se prestan a un único cliente, con el fin de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo que las partes establecen, se adquiere un compromiso inequívoco, pare que, llegado la finalización contractual que les une, ya fuese esta total o parcial, es decir, de un centro de trabajo o unidad de negocio en concreto, o de toda la empresa, ésta realice las acciones tendentes y necesarias, ante el cliente y la nueva empresa, para que se hiciera efectiva dicha subrogación.

CAPÍTULO V

Promoción profesional y estabilidad en el empleo

Artículo 22. *Promoción profesional automática.*

Se establece una promoción profesional automática vinculada al tiempo trabajado en categoría inferior y/o funciones similares, derivada del hecho que la persona a través de la experiencia en la empresa ha adquirido los conocimientos y destreza necesarios para desempeñar las funciones de la categoría a la que promociona, pues para ello no requiere de una especialización o formación específica.

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

1. Grupo I: personal superior y técnico:
 - Jefe de Tráfico 2.^a promocionarán a la categoría de Jefe de Tráfico 1.^a a los 36 meses de antigüedad en el puesto.
2. Grupo II: personal administrativo:
 - Auxiliar administrativo, promocionarán a la categoría de Oficial de 2.^a a los 24 meses de antigüedad en el puesto.
 - Oficial 2.^a administrativo, promocionarán a la categoría de Oficial de 1.^a a los 60 meses de antigüedad en el puesto.
3. Grupo III: personal de movimiento:
 - Categoría Mozo, promocionarán a la categoría de Mozo Especializado a los 24 meses de antigüedad en el puesto.
4. Grupo IV: personal de servicios auxiliares:
 - Categoría Oficial de 2.^a, promocionarán a la categoría de Oficial de 1.^a a los 36 meses de antigüedad en el puesto.

Artículo 23. Vacantes.

1. Creación de vacantes.

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

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

En sentido opuesto, se entenderá que de forma automática se crea una vacante, cuando un trabajador o varios, realicen funciones de superior categoría o puesto de trabajo en otro departamento o unidad, por un periodo de tiempo igual o superior al establecido en el artículo 13 punto 2 «Movilidad funcional» del presente convenio.

Asimismo, los puestos de trabajo que las partes firmantes consideren que conlleven mejora dentro de una misma unidad y categoría, serán cubiertos de forma inmediata de acuerdo a lo estipulado en los artículos siguientes (bolsa de trabajo).

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

2. Procedimiento para cubrir vacantes.

Las vacantes creadas serán cubiertas a través de la bolsa para la promoción profesional y el empleo, regulada en este capítulo y en los reglamentos de desarrollo que las partes consideren necesarios para su regulación efectiva.

De este procedimiento, podrán quedar exceptuadas las vacantes que se produzcan en aquellas categorías del grupo profesional I (Personal superior y técnico), en cuyo caso, la empresa podrá convocar un concurso oposición entre los empleados o realizar una designación directa. En el supuesto de convocarse un concurso oposición, la RLT participará en todo el proceso, es decir, en la elaboración de las pruebas a someter a los aspirantes, formación a impartir en relación a la categoría a desempeñar, etc. Igualmente, velará por el acceso en igualdad de condiciones de todos los interesados, corrección del proceso, de los exámenes y sus resultados, etc.

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

En los supuestos que la bolsa se encontrara desierta, la empresa asignará al trabajador que considere oportuno previa comunicación a la RLT del centro de trabajo, salvo que regulaciones específicas que a continuación se recogen, establezcan procedimientos distintos.

Con el objetivo de paliar los costes derivados del proceso formativo específico que cualquier ascenso de categoría conlleva en la empresa, siempre que las retribuciones de la nueva categoría o puesto fueran superiores a las que el trabajador percibiera, sus primeros 7 días se retribuirán conforme a la categoría o puesto de procedencia. En el caso de categorías comprendidas en el Grupo Profesional I será 30 días.

El personal que, transcurrido el periodo de prueba establecido en casos de cambio de categoría, renuncie a su puesto, la empresa ocupará al trabajador en un puesto de trabajo que se corresponda con su antigua categoría. En el supuesto de no existir vacantes y

hasta que se produjera alguna, podrá ocupar de mutuo acuerdo al trabajador en aquellas vacantes que pudieran existir en otros puestos o departamentos, cuyas funciones, el afectado pudiera desarrollar. La renuncia, llevará inherente la pérdida de derechos y retribuciones de la categoría que ostentará en el momento de hacerse efectiva ésta, aplicándose a partir de ese momento las condiciones laborales y económicas del nuevo puesto. No cabrá renuncia por parte del trabajador para los supuestos de cambio de puesto de trabajo que se den dentro de una misma categoría.

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

1. La bolsa:

Se corresponde con el instrumento que ambas partes se dotan y ponen en valor en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre todos los trabajadores de la empresa, así como la eliminación de posibles agravios que pudieran darse. Por consiguiente, es el instrumento que regula la ocupación de las vacantes que por cualquier motivo se produjeran en la empresa, a excepción, de aquellas que según el artículo precedente se cubran mediante concurso-oposición o por designación directa.

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

- Traslados (de gestión exclusiva Empresa-Comité Intercentros).
- Promoción de categoría.
- Cambio de unidad de negocio y/o departamento específico dentro del mismo centro de trabajo.
- Cambio de puesto de trabajo dentro de una misma unidad de negocio o departamento específico en que esta se divida.

De forma adicional y con carácter extraordinario, siempre que se trate de una situación específica y particular de un centro de trabajo, por acuerdo entre las partes firmantes podrá crearse hasta dos apartados nuevos. Para su creación, será necesario, que el comité de empresa o la representación de la empresa en el centro afectado lo solicitara, aportando el mayor grado de concreción sobre la situación particular que se pretende regular, los agravios que producen, etc.

En cualquier caso, tras el estudio y pronunciamiento de la comisión paritaria, será facultad de las partes firmantes de este convenio su aprobación, el establecimiento de regulación y de su vigencia, sin que esta última pudiera ir más allá de la vigencia del propio convenio.

2. La inscripción en la bolsa:

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

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

- a. Seis meses de antigüedad en la empresa.
- b. Seis meses en la categoría.
- c. No haber sido adjudicatario de una vacante solicitada en un periodo de seis meses, incluyendo traslados, permutas, etc.

d. No tener en los anteriores 6 meses una imposición de falta grave o doce meses si fuese tipificada como muy grave. En los casos que existiera reclamación judicial, el afectado quedará suspendido en bolsa hasta que no exista sentencia firme al respecto. En el caso que dicha sentencia confirme la sanción será expulsado y en caso contrario el tiempo suspendido pasará a formar parte de su puntuación.

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

- En la bolsa de traslados, los afectados por los anteriores Pactos de Estabilidad y los que en el futuro fueran objeto de un traslado por decisión del empresario.
- En la bolsa de cambio de puesto y/o unidad de negocio, a los trabajadores que cesaron involuntariamente en su departamento o unidad, así como en un servicio fijo o estable.

3. Regulación de carácter general:

La regulación que a continuación se establece, tiene el carácter supletorio de la que en cada apartado pudiera establecerse de forma específica y/o adicional. Por tanto, establecida dicha regulación específica en el presente convenio o en los reglamentos de desarrollo que las partes tengan suscrito al respecto, ésta prevalecerá sobre la que a continuación se reseña:

- El trabajador podrá estar inscrito en uno o más apartados en los que se divide la bolsa, pero en ningún momento podrá estar inscrito simultáneamente en más de un subapartado en los éstos se puedan dividir.
- El trabajador que rechace la vacante ofertada será expulsado de la bolsa durante doce meses.
- El trabajador que le sea concedida una excedencia quedará excluido de forma automática de la bolsa, debiéndose inscribir nuevamente cuando regrese de la misma.
- El trabajador será expulsado de la bolsa durante seis meses en caso de imposición de falta grave o doce meses en casos de faltas muy graves.

La fecha concreta de expulsión será la de resolución definitiva del expediente incoado. En el supuesto de existir reclamación judicial, el afectado quedará suspendido en bolsa, hasta sentencia firme del proceso iniciado. En el caso que ésta confirmara la sanción, el afectado será expulsado de la bolsa con fecha que se produjo la suspensión cautelar y por el tiempo estipulado. En caso contrario, es decir, que se declare nula o se rebajara la graduación a leve, el tiempo en el que el afectado estuvo suspendido pasará a formar parte de su puntuación total en bolsa.

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

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

– Ante cualquier asignación de vacantes, existirá un plazo de 7 días naturales desde que ésta se hace efectiva, para la reclamación interna de trabajadores que optasen al puesto y que observen posibles irregularidades. Presentada dicha reclamación, la asignación de la vacante quedará en suspenso hasta nueva resolución de las partes que regulan la bolsa en el centro de trabajo. En caso de desacuerdo de las partes reguladoras, que éstas así lo decidieran o disconformidad de las personas afectadas, el proceso se elevaría a la Comisión Paritaria del Convenio. De no mediar reclamación o en los casos de

resolución definitiva de las partes reguladoras de la bolsa, el afectado consolidará el puesto de trabajo y/o categoría.

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

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

4. Baremación de la bolsa.

La baremación se llevará a cabo de la siguiente forma:

– El trabajador carecerá de puntuación durante los primeros 3 meses desde su inscripción efectiva en la bolsa, salvo las excepciones recogidas en el apartado 2 de este artículo.

– Por cada mes de antigüedad en la bolsa se obtendrá 1,00 punto.

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

– Ausencia de faltas o sanciones, 1,00 punto por cada mes, con un máximo a alcanzar de 12 puntos.

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

5. Publicación de la bolsa:

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

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

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

Artículo 25. Régimen específico y adicional para el grupo profesional III (personal de movimiento).

Dada la diversidad de puestos con sustantividad propia que se puedan dar en una misma categoría dentro una unidad de negocio, en una empresa donde la mayor parte de los trabajadores son conductores, hace que esta bolsa adquiera una relevancia y dinamismo considerable. Por ello, las partes firmantes estiman conveniente establecer una regulación específica, así como dividir la propia bolsa en diferentes apartados, en consonancia con los puestos de trabajo que pueden presentar unas características particulares más beneficiosas a priori, dentro de la misma categoría y unidad.

1. Divisiones de la bolsa.

Este apartado de bolsa queda dividida a su vez en los siguientes subapartados:

– Asignación a un servicio fijo.

– Cubre vacaciones.

– Corre turnos.

Será facultad de las partes firmantes mediante consenso el modificar, suprimir, ampliar los subapartados en que se ha dividido, pudiendo hacerlo con carácter general o delimitándolo a un centro de trabajo en particular donde se diera algún tipo de casuística especial o puestos que se consideren de distinta naturaleza.

2. Asignación temporal de los puestos reseñados en caso de bolsa desierta.

Una vez que esta bolsa quedara desierta en alguno de los apartados establecidos, y sin que el trabajador afectado pierda su puesto en bolsa, los puestos de trabajo vacantes serán asignados por orden de antigüedad en la empresa, quedando exceptuados durante el tiempo que se fija como penalización, todos aquellos trabajadores/as que hubieran rechazado en su momento cualquier vacante ofertada. Es decir, los de mayor antigüedad serían asignados a servicios estables, los siguientes a cubrir vacaciones, los siguientes a corre turnos, y en último grupo se situarían el resto de trabajadores, es decir, aquellos que se dedican a compensaciones de horas extras, bajas, permisos retribuidos, etc.

3. Asignación a servicios estables de duración determinada:

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

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

Artículo 26. *Regulación extraordinaria. Minoración-Reposición.*

a) Minoración de puestos:

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

Igualmente se actuará, en las minoraciones que afecten a un servicio en concreto de una unidad (ruta preestablecida con conductores asignados), es decir, aplicando el criterio de antigüedad con respecto al servicio afectado.

b) Derecho a reposición tras una minoración.

Cuando se trate de cubrir vacantes tras haber realizado alguna minoración de puestos en unidades distintas o departamentos diferenciados de una misma unidad, el trabajador que se vio afectado tendrá un derecho preferente durante los 365 días siguientes naturales a contar desde que se llevó a efecto el decrecimiento.

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

En caso de reposiciones que afecten a un servicio en concreto de una unidad (ruta preestablecida con conductores asignados), el derecho preferente se mantendrá durante 90 días.

Artículo 27. *Permutas de puesto de trabajo.*

Los trabajadores, siempre que se trate de la misma unidad de negocio y centro de trabajo, tendrán derecho a permutar su puesto de trabajo con otro compañero. Para ello se atenderá a:

1. Requisitos:

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

2. Concesión:

- a) Cuando se trate de personal encuadrado en el Grupo Profesional I (personal superior y técnico) y II (personal administrativo), la concesión estará sujeta a la decisión empresarial que deberá de ser motivada y razonada, al entenderse que se trata de personal de confianza y/o personal con tareas y formación específica en relación al puesto a desarrollar. En cualquier caso, se dará traslado a la comisión de igualdad de la solicitud, y ésta velará por la corrección del proceso.
- b) En el resto de grupos profesionales, necesitará la aprobación conjunta por parte de la empresa y la RLT, que se dará en caso que la permuta no ocasione un perjuicio considerable directo o indirecto a otros empleados, cliente, etc.
- c) Quedarán suspendidas todas las solicitudes y permutas cuando se prevean alteraciones o modificaciones en el centro de trabajo y/o unidad de negocio en un plazo inferior a 12 meses, siempre que las mismas conlleven alteraciones sustanciales en el número de trabajadores, en los sistemas o turnos de trabajo, etc. Dicha determinación será tomada de forma consensuada entre las partes signatarias de este convenio.

3. Condicionantes:

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

4. Ejecución:

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

Concedida la permuta, con al menos siete días de antelación, la empresa deberá comunicar a los afectados el momento en que se producirá la incorporación efectiva a sus nuevos puestos. Dicho cambio no conllevará ningún tipo de incremento de jornada laboral semanal o mensual.

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

Artículo 28. *Estabilidad en el empleo.*

Con el objetivo de propiciar un escenario adecuado para el desarrollo profesional y personal de todos los que conforman la empresa, las partes entienden necesario alcanzar acuerdos en materia de estabilidad laboral. Éstos serán de obligada observancia para la empresa, quedan divididos en tres grupos y son los siguientes:

1. Estabilidad laboral con carácter general.

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

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

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

d) Dado que la empresa podrá realizar contrataciones de personal de cualquier categoría a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) por motivos de acumulación de tareas, excesos de pedidos, trabajos esporádicos, circunstancias de mercado, etc. con la finalidad de contribuir a la estabilidad laboral de estos trabajadores, ambas partes acuerdan que si las circunstancias que originaron las citadas contrataciones persisten a lo largo de un periodo superior a 30 días consecutivos o 120 días en periodos alternos en el plazo de un año, la empresa se obliga a pasar dichos contratos como contratación directa de la Empresa (contratos de nueva incorporación).

Los plazos anteriormente reseñados podrán ampliarse en un 50% en el caso del personal del grupo I (personal Superior o Técnico) y grupo II (personal Administrativo).

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

2. Estabilidad laboral con respecto a las diferentes modalidades de contratación a tiempo completo.

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

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

Este apartado, mediante el consenso de los firmantes, y de forma extraordinaria, podrá modificarse si se prevén situaciones extraordinarias que previsiblemente supongan alteraciones sustanciales de las plantillas en los centros de trabajo (aperturas de nuevos centros, cierres parciales o totales, modificaciones del sistema de trabajo o turnos, etc.

b) Los trabajadores con contrato temporal en vigor en cualquier modalidad tendrán preferencia para su transformación/contratación como indefinidos ante cualquier vacante que se produjera en su categoría, aplicándose el criterio de mayor longevidad en la empresa.

c) Con independencia de dar cumplimiento a los porcentajes establecidos para la contratación temporal y/o indefinida, la contratación en la modalidad de prácticas y/o

contratos para la formación y aprendizaje para el empleo, específicos ésta no podrá superar en ningún momento el 2% del total de trabajadores en la empresa.

d) Respetando los porcentajes establecidos para la contratación temporal o indefinida, la contratación a tiempo parcial no podrá superar el 5% de la plantilla total de la empresa. A efectos aclaratorios, se exceptúa del porcentaje reseñado todos aquellos casos de trabajadores que voluntariamente acceden a una jornada a tiempo parcial y/o aquellos que acceden a jubilaciones parciales.

3. Estabilidad laboral específica con respecto a contrataciones a tiempo parcial.

Dando cumplimiento al objetivo reseñado en el inicio de este artículo, y por otro, posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, en el momento que se crearan nuevas vacantes a tiempo completo o parcial, el empresario, salvo situación de jubilación parcial, voluntariedad o renuncia expresa del afectado, se obliga a ampliar la parcialidad de este, siempre que la vacante atienda a los siguientes parámetros:

- Que la misma tenga vocación de permanencia de al menos dos meses.
- Que la ampliación resultante sea superior en un 20% a la que posee.

En los supuestos de coincidir dos parcialidades en la misma unidad de negocio y centro de trabajo que pueden ser atendidas por un solo trabajador, y que presentaran los criterios anteriormente reseñados, igualmente el empresario queda obligado a dicha ampliación.

Igualmente, la empresa se obliga a ampliar la parcialidad de las personas afectadas, en el caso, que, durante dos meses continuados se diesen horas complementarias cuyo resultado superara el 20% de las parcialidades contratadas.

Por último, en cuanto a la transformación de este tipo de contratos temporales en contratos indefinidos, se estará a lo dispuesto en el apartado 2, letra «b», del presente artículo.

4. Estabilidad laboral vinculada al relevo generacional.

Con el propósito de fomentar el relevo generacional, y en los términos previstos en la política de empleo para la estabilidad laboral que se recogen en el presente Convenio, se establece la jubilación obligatoria para todos aquellos trabajadores que se encuentren en la siguiente situación:

- a) Que el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.
- b) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A tal fin, la empresa deberá dirigir al trabajador un escrito con al menos un mes de antelación, en el que conste la obligación de jubilarse y el compromiso de cumplir con las obligaciones de relevo generacional y estabilidad previstos en la política de empleo y recogida en el presente convenio, por la cual, el trabajador será automáticamente sustituido por una nueva contratación de carácter indefinido. Si llegada la edad legal de jubilación, el trabajador no cumpliera con el requisito del cien por ciento de la pensión ordinaria, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que el trabajador alcance dicho porcentaje.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Artículo 29. *Movilidad geográfica. Traslados y desplazamientos.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo, en el

Acuerdo General de Transportes de Mercancía por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente actual o futura en la materia, la empresa podrá acordar la movilidad geográfica de sus trabajadores. Dicha movilidad podrá tener carácter individual o colectivo y deberá atender a lo dispuesto a continuación:

1. En materia de traslados:

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

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

Las necesidades de personal a este respecto serán atendidas, en primer lugar, con quienes reuniendo las condiciones de idoneidad en la categoría afectada, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año, los trabajadores con hijos y/o cónyuge con minusvalías de grado 4 o 5, o que éstos padecieran enfermedades graves reconocidas como tales por la Seguridad Social siempre que los mismos convivan en su domicilio y el trabajador afectado tenga al menos una antigüedad de 5 años en la empresa, los trabajadores mayores de 55 años siempre que tengan una antigüedad de al menos 15 años en la empresa, los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa.

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

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

Cuando se trate de traslados considerados como no colectivos, según la normativa vigente en cada momento, las partes acuerdan las siguientes condiciones y/o compensaciones:

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

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

En el supuesto de tratarse de traslados cuya distancia entre los centros, origen y destino, superase los 150 kilómetros, y de trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la empresa en el momento del traslado, tras los primeros dieciocho meses de haberse llevado a efecto el mismo, siempre que el afectado/a continuara trasladado y en activo, dicha compensación será incrementada con una indemnización a razón de 15 días por año de servicio en la empresa, no formando parte de ese cálculo los primeros 4 años por haberse compensado en el momento del traslado.

A efectos de cálculo de la indemnización reseñada, se estará a lo dispuesto a este respecto en el artículo 20, liquidación y finiquito, del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

1.2 Traslados de carácter voluntario o a interés de ambas partes. Los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho al traslado a un centro de trabajo distinto donde existan vacantes en su categoría, al igual que si se tratara por decisión de la empresa.

De ser voluntario, no conllevará compensación económica alguna, deberá ser solicitado con al menos un mes de antelación y se hará efectivo a los 30 días de su solicitud, si existiera vacantes en el momento de la misma. En caso de no existir vacantes el traslado se haría efectivo en el momento que la hubiera.

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

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

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

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

1.3 Traslados con derecho preferente sobre el resto de trabajadores. Considerados también como traslados voluntarios, pero con un derecho preferencial sobre el resto, los trabajadores víctimas de violencia de género o terrorismo y los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, con la misma categoría o funciones a

desarrollar, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Dicho traslado conllevará la aplicación de las condiciones salariales y laborales existentes en el centro de trabajo objeto del traslado, salvo que éstas sean inferiores a las que el trabajador afectado viniera percibiendo.

El traslado tendrá una duración inicial de al menos seis meses, si bien, llegada la finalización del periodo inicial solicitado, el trabajador afectado podrá prorrogar por una sola vez hasta un máximo de 18 meses entre ambos periodos (inicial y una prórroga).

Durante todo el periodo reseñado, la empresa se obliga a reservar el puesto de trabajo en el centro de origen, así como a mantener en su caso las condiciones salariales y laborales en caso que fuesen superiores, si bien, una vez rebasado dicho periodo, decaerá la mencionada obligación de reserva del puesto y mantenimiento de condiciones salariales.

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

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

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

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

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

2. En materia de desplazamientos.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual. Dependiendo de este hecho, se distinguirá entre los siguientes supuestos:

2.1 Desplazamiento temporal que exijan residencia distinta del domicilio habitual. Para estos supuestos, con el objetivo de realizarlos de forma equilibrada, se establece a continuación una serie de criterios de ordenación y/o condiciones en los que se llevaran a efecto:

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

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

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

d) La empresa deberá comunicar por escrito el desplazamiento al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de siete días naturales a su ejecución.

e) Entre la última jornada de trabajo efectiva en su centro de origen y la primera en el centro de destino deberá de mediar un descanso mínimo de 72 horas. De igual forma y condiciones, se actuará en los casos de finalización o suspensión temporal del desplazamiento.

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

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

Por otro lado, en función de la consideración que la legislación vigente le otorgue en su momento, los desplazamientos podrán ser de carácter colectivo o individual y llevarán aparejados una serie de medidas, tanto de regulación, compensación de gastos, compensación de posibles perjuicios en conciliación de la vida familiar, etc. Dichas medidas, en los supuestos de desplazamientos que tengan la consideración de colectivos, serán establecidas en los preceptivos periodos de consultas, mediante acuerdo si lo hubiera, y en su defecto se estará a lo que la legislación vigente en cada momento determine a este respecto. En los supuestos de desplazamientos que sean considerados como individuales, se establecen las siguientes medidas compensatorias:

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

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

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

d) Durante el periodo que el trabajador se encuentre desplazado, la empresa se obliga a facilitar un sistema de trabajo, el cual posibilite al afectado el regreso a su domicilio habitual en cada periodo mensual, de forma que éste pueda efectuar un descanso en el mismo de al menos 72 horas consecutivas.

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

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

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

2.2 Desplazamiento temporal que no exige residencia distinta del domicilio habitual.

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa podrá dar instrucciones para que los trabajadores inicien y finalicen sus servicios en centros de trabajo o lugares de parada y/o estacionamiento permanente de vehículos de la empresa, distintos de donde habitualmente desarrolla su jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con la legislación vigente, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de sus empleados cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Dichas modificaciones podrán ser individuales o colectivas.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo y descansos, vacaciones y festividades

Artículo 31. *Jornada laboral.*

1. De carácter general.

Sin perjuicio de lo que las partes signatarias puedan concertar específicamente una regulación concreta para una unidad de negocio o grupo de trabajadores a través de este convenio, acuerdos internos o reglamentos que lo complementasen, se reseña una serie de criterios, que, en su defecto, serán de aplicación:

– La jornada de trabajo máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, a realizar de lunes a viernes, en el caso del personal de no movimiento, y de lunes a domingo, dependiendo de las necesidades del servicio, en los casos de personal de movimiento.

– La jornada de trabajo diaria, no podrá exceder de las 10 horas de trabajo efectivo y no podrá tener una duración inferior a 8 horas.

– El descanso entre jornada y jornada, será de un mínimo de 12 horas.

– El descanso semanal, con carácter general, coincidirá con el sábado y/o domingo.

– La Jornada Partida, sin perjuicio de lo dispuesto sobre la materia en otros artículos, no podrá fraccionarse en más de dos períodos, no siendo superior a 2 horas el intervalo entre el final y el inicio de los mismos. Igualmente, ningún período de trabajo en los que se divida la jornada partida, podrá tener una duración inferior a tres horas.

La Empresa, de acuerdo a los criterios establecidos, está obligada a elaborar en cada unidad de negocio o departamento, un calendario laboral para cada año de vigencia de este Convenio. Igualmente, con el objetivo de concretar en lo posible los horarios de trabajo y descanso del personal de movimiento, en una actividad donde la irregularidad es una característica que va aparejada a la misma, de acuerdo con el reglamento de cuadrantes que ambas partes tiene suscrito, se elaboraran cuadrantes de trabajo en todos los departamentos y/o unidades de negocio donde la totalidad de los trabajadores queden reseñados, a excepción el personal de alta dirección, el de oficinas y los conductores que realizan rutas de larga distancia en la unidad de Rutas Nacionales.

2. De carácter específico, para los trabajadores que desarrollen sus funciones en las oficinas de la empresa:

- La jornada de trabajo ordinaria será de ocho horas al día.
- Como medida para fomentar la conciliación familiar y laboral, el horario de entrada se fijará de forma individualizada, será a elección del trabajador y se dará entre las 08:00 horas y las 09:30 horas. Transcurrido un periodo máximo de seis meses, se atenderán las posibles solicitudes de quienes deseen modificar su horario de entrada.
- Todo el personal de oficinas tendrá derecho a un descanso diario retribuido de 20 minutos, de bocadillo, que deberán ser disfrutados de forma alternativa para que todos los departamentos se encuentren operativos, durante el disfrute de dicho descanso.
- Dado que, con carácter general, la jornada de trabajo se desarrolla en jornada de mañana y tarde, se establece un descanso entre las 13:00 horas y las 16:00 horas. Siguiendo los mismos criterios establecidos para el horario de entrada, será elección de cada trabajador el reducir o no dicho descanso, si bien, no será posible superar las seis horas de trabajo continuado, ni reducir el mismo a menos de una hora.
- Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral de los viernes será intensiva, en horario de mañana, con una duración de seis horas, manteniéndose el horario de entrada que cada trabajador hubiera elegido. No obstante, se garantizará que tanto el departamento de operaciones como centralita y recepción se encuentren operativas en horario de tarde, lo que conllevará una rotación equilibrada entre las distintas personas que estén cualificadas para hacer esos trabajos.
- A consecuencia de lo reseñado en el párrafo anterior, la jornada de trabajo semanal en dicho periodo se reduce en dos horas, motivo por el que se crea una bolsa anual de 22 horas de trabajo, cuya distribución se realizará por periodos de dos horas/ día/ mes y de una forma regular, es decir, reseñándolo en los pertinentes cuadrantes de trabajo. También podrá utilizarse dicha bolsa para garantizar la operatividad reseñada en el apartado anterior.

3. De carácter específico, para el personal adscrito a la categoría de conductor repartidor en la unidad de negocio T3.

- La jornada laboral se realizará de lunes a sábado, en turnos de mañana y tarde.
- Los afectados rotarán de turno, es decir, una semana prestarán sus servicios de mañana y la siguiente de tarde o viceversa. Se exceptúan, los casos en que dos trabajadores del mismo centro, requieran ser asignados a un turno fijo en concreto, de forma que cada uno de los requirentes quede asignado a un turno diferente. Dicha situación permanecerá mientras que ambos afectados mantengan su decisión.
- La jornada de trabajo diaria no podrá superar las ocho horas, ni ser inferior a seis horas. Las que excedan de esas ocho horas, se consideraran horas extras, así como aquellas que excedan de 160 horas por cada cuatro semanas a computar. A efectos aclaratorios, se reseña que las horas que exceden de la jornada ordinaria diaria y que se consideran horas extras, no formarán parte del cómputo establecido.
- En cuanto a la concreción horaria de la jornada diaria prevista, quedará contemplada en los cuadrantes de trabajo, que deberán confeccionarse de acuerdo al reglamento de cuadrantes acordado por las partes firmantes del presente convenio.
- De igual forma que el punto anterior, lo días de descanso que a la semana puedan establecerse en función de no rebasar la jornada de trabajo aquí prevista, quedarán recogidos en los citados cuadrantes. En cualquier caso, éstos deberán recoger al menos un día de descanso por cada cuatro semanas de trabajo efectiva.

Debido a la naturaleza del propio servicio que en todo momento responde a una demanda poco previsible, dependiendo de la manufacturación del producto en distintos centros operativos del cliente, etc. por necesidades logísticas u operativas con carácter extraordinario y por el tiempo imprescindible, la empresa, mediante preaviso de al menos 72 horas de antelación, podrá cambiar de un centro a otro de la misma localidad, el punto habitual asignado de inicio y fin de la jornada del trabajador, sin que este hecho sea objeto

de compensación por considerarse parte de la jornada de trabajo efectiva, desplazamiento, traslado, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc.

La situación descrita, en aras de evitar agravios deberá ser rotativa entre los trabajadores, de forma que todo el personal se vea afectado en igualdad de condiciones durante un periodo a computar. Igualmente, las partes signatarias, realizarán un seguimiento de estas situaciones, con el objetivo de evitar que este tipo de hechos genere desplazamientos considerables, gastos significativos adicionales, etc.

4. De carácter específico, para el personal de servicios auxiliares y similares.

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

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

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

– En cuanto a la concreción horaria de la jornada, quedará contemplada en los cuadrantes de trabajo, que deberán confeccionarse de acuerdo al reglamento de cuadrantes acordado por las partes firmantes del presente convenio.

– De igual forma que el punto anterior, lo días de descanso que a la semana puedan establecerse en función de no rebasar la jornada de trabajo aquí prevista, quedarán recogidos en los citados cuadrantes. En cualquier caso, siempre que se trabajara seis días por semana, los citados cuadrantes deberán recoger al menos un día de descanso por cada cuatro semanas de trabajo efectiva.

– De establecerse en el futuro turnos de trabajo en jornada nocturna, festivos o domingos, el complemento por puesto de trabajo de las personas afectadas, se implementará en la cuantía fija mensual que las partes firmantes de este convenio establezcan en su momento. En el supuesto de trabajarse esporádicamente, los trabajadores afectados serán compensados en las mismas condiciones o cuantías que se establecen para los conductores del apartado siguiente.

5. De carácter específico, para personal adscrito a las categorías de conductor o conductor mecánico en la unidad T2.

Es la unidad especializada y dedicada a la carga fraccionada, realizando labores de manipulación, agrupamiento, clasificación de palets de las tiendas a servir, recogiendo mercancía en distintos almacenes del cliente, y distribuyendo ésta entre los distintos destinos de las mercancías cargadas en la ruta o trayecto encomendado.

Sin alteración sustancial del sistema de trabajo actual, a partir del 1 de junio de 2019, la jornada laboral precedente se reducirá en dos horas semanales durante 12 meses, fecha en la cual volverá a reducirse en otras dos horas semanales más.

La distribución de la jornada anual de trabajo efectivo se realizará conforme a legislación vigente, no pudiendo rebasar las 40 horas de promedio semanal en cómputo flexible de hasta un máximo de seis semanas.

Dicho computo, con independencia de la asignación de puesto de trabajo que le pudiera corresponder a la persona afectada, quedará reducido, en 8 horas por cada festivo que se diera en el periodo de referencia tomado.

En cuanto a los tiempos de presencia que puedan darse dentro de la jornada habitual y del periodo computado, a partir del 1 de junio de 2020, éstos quedaran limitados a un máximo de cuatro horas de promedio semanal.

A continuación, se reseñan elementos regulatorios de la jornada que las partes consideran esenciales:

– Sin perjuicio de los descansos diarios y semanales la jornada laboral ordinaria se desarrollará de lunes a domingo. Dicha jornada, vendrá definida por los cuadrantes de trabajo, que, para todo el personal afectado, se elaborarán previamente, de acuerdo con los criterios establecidos en el reglamento de cuadrantes que ambas partes tienen suscrito, estando presidida en todo momento por el respeto de lo establecido en el RG 561 de la C.E. (tiempos de conducción y descanso) y el R. D. 1561 (jornadas especiales de trabajo).

– La jornada laboral se dará en régimen de turnos, de forma que la empresa garantice la prestación del servicio demandado por el cliente y las condiciones laborales que emanan del presente convenio. Los citados turnos serán rotativos, de forma que los trabajadores asignados a un servicio concreto, ya fuese de forma temporal o permanente, ocupen periódicamente los distintos turnos en que dicho servicio se pudiera dividir, todo ello de conformidad con el reglamento de cuadrantes que ambas partes tienen suscrito. La rotación anteriormente descrita, podrá quedar suspendida de forma extraordinaria si se constatan situaciones excepcionales sobrevenidas que impidan dicha rotación. Dicha decisión corresponderá a la comisión de cuadrantes.

– La jornada diaria mínima de trabajo, queda establecida en seis horas, salvo en aquellas jornadas extraordinarias que se produzcan en días festivos o domingos que será de ocho horas. De darse una jornada inferior a la aquí establecida, ésta computará de acuerdo con lo reseñado.

– La jornada diaria máxima, estará en función de los servicios previstos en las 24 horas para el vehículo donde el trabajador se encuentre asignado, de las posibilidades de cambio de conductores sin alteración del itinerario fijado, etc.; y que, con carácter general, no sobrepasará doce horas diarias, ya sean estas horas de presencia o efectivas. En cualquier caso, en aras a no limitar en exceso la organización logística de los propios servicios y que ello suponga una pérdida de productividad o competitividad sustancial, el citado límite admitirá una mínima flexibilidad a la hora de propiciar los cambios de turno.

Quedarán exceptuados de dicho límite aquellos trabajadores asignados a servicios indivisibles, entendidos éstos por aquellos servicios en los que el vehículo y/o el trabajador no regresen en ningún momento al lugar del inicio de la jornada o algún otro cercano, de forma que posibilite el cambio de conductor, en cuyo caso la jornada deberá ajustarse a la legislación vigente (RG 561 de la C.E. y el R.D. 1561).

– La jornada diaria se interrumpirá con un periodo mínimo de descanso de 30 minutos cuando ésta exceda de seis horas, de al menos 45 minutos cuando exceda de nueve horas y de al menos 60 minutos cuando superase las once horas. En este último caso, el descanso podrá ser fraccionado en dos periodos, uno de 15 minutos y otro de 45 minutos.

No obstante, las jornadas que se produzcan durante los horarios habituales de comida o cena, y tengan una duración de al menos ocho horas, podrán interrumpirse por el tiempo necesario para efectuar la comida y/o la cena dependiendo del turno en que ésta se desarrollara, si bien, dicho tiempo no tiene por qué ser adicional al anteriormente reseñado, sino que dichas pausas deben tender a adaptarse a los horarios tradicionales donde se dan los citados eventos.

– Con carácter general, los trabajadores gozarán de un descanso entre jornadas laborales de al menos 12 horas continuadas.

– La jornada semanal no podrá rebasar en ningún momento las 60 horas (trabajo + presencia), si bien, ésta deberá venir precedida y/o continuada de jornadas laborales

semanales inferiores, de forma que, sumadas entre sí, en ningún momento se rebase el computo de trabajo efectivo anteriormente establecido.

– El descanso semanal se ajustará a lo establecido para esta materia en la normativa de tiempos de conducción y descanso (RG 561 de la C.E).

– A tenor de lo expuesto, cualquier hora que sobrepase el cómputo establecido, será considerada como hora extra y por tanto objeto de compensación o retribución de acuerdo con lo reseñado en las tablas salariales anexas al presente convenio. Asimismo, tendrá la misma consideración, cualquier situación excepcional y significativa que pudiera darse en el desarrollo de la jornada laboral diaria, averías, cortes de carretera, etc.

– Cuando se detecte que los servicios y/o rutas preestablecidos en los cuadrantes de trabajo exceden habitualmente los cómputos y criterios de jornada establecidos, la empresa se obliga a adaptar dichos cuadrantes en un plazo no superior a 15 días para dar cumplimiento a lo pactado, con independencia de que los afectados sean compensados o retribuidos por el exceso de jornada que se pudiera haber producido.

– En el caso específico del personal polivalente, es decir, aquella persona que se asigna a cubrir imprevistos de última hora que se puedan dar, sustituir puntualmente a un compañero, etc., motivo por el cual su jornada laboral semanal puede sufrir continuas alteraciones de horario, obligándole con ello a una cierta disponibilidad, en aras de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de estos trabajadores, dada la dificultad que a priori puede presentar la elaboración de los cuadrantes, se establece una regla general de obligado cumplimiento, consistente ésta en que el afectado comenzara la jornada laboral siguiente a las 12 horas de haber concluido la anterior. En el supuesto que no tenga trabajo encomendado, comenzará su jornada en tiempo de presencia y por lo tanto disponible para realizar trabajos en el momento que la empresa lo requiera. De no haber finalizado su jornada a las 12 horas de haber comenzado dicha disponibilidad, y siempre que no contravenga legislación vigente en la materia, podrá continuar su jornada, si bien, desde el inicio de la disponibilidad hasta el final del servicio encomendado serán computadas a efectos de no rebasar la jornada semanal y/o bisemanal. Finalizada su jornada, comenzara un nuevo periodo de descanso de 12 horas. La aplicación de esta regla, esta regla no conlleva la supresión de que en sus cuadrantes de trabajo aparezcan los días de prestación real de servicio y los días de descanso.

– Dado que la actividad productiva se desarrolla durante las 24 horas de día y la atomización existente en los inicios y finalización de jornada, que conlleva el no poder establecer horarios concretos de carácter general, se crea la necesidad de determinar a qué día natural pertenece aquella jornada de trabajo que comienza en un día natural y acaba en otro, que a los efectos prácticos servirá para determinar si procede o no de la compensación de horas de domingo, horas festivas, inicio y final concreto de los periodos vacacionales, día concreto de trabajo o de descanso, etc. En consonancia con lo reseñado, ambas partes acuerdan, que este tipo de jornada de trabajo pertenecerá al día natural en que más tiempo se trabajase habitualmente. En el caso, que se trabajase el mismo tiempo, la jornada pertenecerá al día en que finalizó o finalizara dicha jornada.

– Compensaciones para jornadas en domingo y/o festivos:

- Cualquier hora trabajada entre las 00:00 horas y las 23:59 horas de un domingo, siempre que pertenecieran a la jornada laboral ordinaria, es decir, aquella jornada que habitualmente viene reflejada en el cuadrante de trabajo preestablecido para trabajador y vehículo, y que por tanto forma parte del cómputo de jornada establecido en los apartados anteriores, serán objeto de compensación conforme a la cantidad que se establece a tal efecto en las tablas salariales anexas.

- La compensación establecida en el punto anterior, y en los términos que se reflejan en las tablas salariales, se hará extensiva a aquellas horas que se trabajan entre las 00:00 horas y las 23:59 horas de aquellos días festivos, que tras determinar a qué día natural pertenece la jornada desarrollada, resultase que ésta pertenece al día laboral y no al festivo.

- Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, dado el servicio que se presta y la naturaleza de la actividad empresarial de nuestros clientes (Sector

Alimentación), se tuvieran que realizar jornadas de trabajo adscritas a días festivos para el abastecimiento de almacenes y tiendas, todo ello de acuerdo con el criterio de determinación del día natural a que corresponda la jornada en cuestión, se atenderá a los siguientes criterios:

- Preaviso fehacientemente por parte de la empresa con al menos siete días de antelación al afectado que por cuadrante de trabajo y turno preestablecido le tocara. La falta, deficiencia o incumplimiento de plazo del preaviso exonerará al afectado de la obligación contraída. Asimismo, el hecho de preavisar y posteriormente no asignar trabajos o dejar sin efecto el preaviso, conlleva automáticamente la compensación del mínimo de horas de trabajo establecido para este tipo de jornadas.

- Que el afectado en cuestión no exceda en más de siete los días festivos trabajados, en cuyo caso será sustituido por el compañero de vehículo con menos festivos haya trabajado. En caso de igualdad, será sustituido por el trabajador menor antigüedad. No obstante, la empresa solicitará voluntarios para estos días, a los que dará preferencia sobre cualquier situación no deseada y comunicada.

- Los trabajos serán objeto de compensación, a elección del trabajador, con alguna de las fórmulas establecidas en las tablas salariales anexas.

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

6. Unidades de negocio y/o departamentos con características profesionales propias existentes o de nueva creación.

Se estará a lo dispuesto en los acuerdos y/o reglamentos de desarrollo de este artículo, así como los que en el futuro las partes firmantes del presente convenio pudieran establecer. En su defecto, mantendrá la vigencia la regulación que al respecto se realiza en el convenio precedente, y a los usos y costumbres del departamento y/o unidad.

Asimismo, en el supuesto que fuera necesario modificar o establecer unas condiciones laborales específicas para un grupo de trabajadores o departamento en concreto, ya fuese de los actuales o de nueva creación, se acuerda que se hará mediante el consenso de las partes firmantes de este convenio.

Artículo 32. *Festividades.*

Las fiestas laborales, tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Éstas últimas serán las de las localidades de ubicación de los centros de trabajo, salvo excepciones que mediante acuerdo de las partes signatarias puedan establecerse.

Los días 5 de enero, miércoles santo, 24 y 31 de diciembre, la jornada de trabajo del personal de no movimiento será de cinco horas. En los casos que se trabaje a turnos, la reducción afectará de igual forma a todos los turnos. Este derecho, podrá hacerse extensivo a los supuestos de personal de movimiento que la actividad lo permitiese dado el tipo de servicio que se prestara. El resto de personal quedará obligado a realizar la totalidad de su jornada habitual, si bien, para los días 24 y 31 de diciembre, la empresa acometerá la agilización de los distintos servicios encomendados, garantizando la realización de gestiones ante los clientes, para evitar que ningún trabajador se encuentre trabajando pasadas las 20:00 horas.

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

Artículo 33. Vacaciones.

1. De carácter general.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales, o en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado.

La fijación del periodo vacacional, vendrá determinada por la elaboración de cuadrantes, que serán confeccionados en cada centro de trabajo, de acuerdo al reglamento de cuadrantes que las partes firmantes tienen suscrito.

2. Criterios esenciales en la elaboración de los cuadrantes de vacaciones.

- Se confeccionarán por centros de trabajo y/o por unidades de negocio.
- Serán anualmente rotativos, de forma que a lo largo del tiempo todos los trabajadores puedan disfrutar de todos los turnos de vacaciones posibles que se dieran entre el 01 de enero y el 31 de diciembre.
- El periodo vacacional, se dividirá en dos periodos de 15 días cada uno, salvo las excepciones contempladas en este convenio.
- El inicio del cada periodo vacacional se producirá ineludiblemente en día distinto al domingo o festivo.
- Por centros de trabajo, serán expuestos con dos meses de antelación al inicio del año en que se lleven a efecto.
- Contemplarán a todos los trabajadores que en el momento de su elaboración se encuentren en el centro de trabajo, ya sean trabajadores con contrato indefinido o con contrato temporal, siempre que estos últimos tuvieran previsión de continuidad.

3. Regulación de situaciones especiales.

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

Si en el momento de iniciar o durante un periodo vacacional asignado, el empleado se encontrara en situación de incapacidad temporal con independencia de la causa que la originara, la empresa estará obligada a asignar, sin posibilidad de fracción, un nuevo periodo, o en su caso, la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas. Entre el alta médica y el disfrute de las vacaciones nuevamente asignadas, no podrá mediar más de 3 meses.

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

Por otro lado, si cualquier empleado causara baja voluntaria antes del 31 de diciembre, y debido a la aplicación del sistema de cuadrantes, hubiere disfrutado más días de vacaciones que las que le corresponden por el tiempo trabajado, la empresa podrá descontar del correspondiente finiquito la parte proporcional correspondiente.

4. Compensación al sistema de cuadrantes establecido.

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

- Dado que existen jornadas de trabajo que se dan entre dos días naturales, puede darse el caso, que coincidiendo con el día natural en que se inicia o finaliza el periodo

vacacional, la persona afectada tuviera asignado parte de la jornada de trabajo que por cuadrante esté prevista para el día anterior o posterior del citado periodo. En tal caso, quedará exonerado de trabajar en la totalidad de la jornada descrita.

– El periodo vacacional, se verá ampliado con un día laboral durante el año 2019, con dos días laborales en 2020 y con tres días laborales a partir del 01 de enero de 2022. En el caso del personal de movimiento, salvo regulación específica distinta, deberán ser tomados de una sola vez y como ampliación a un descanso semanal previsto, de forma que éste se vea ampliado.

– Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, los trabajadores podrán realizar permuta de una o las dos quincenas asignadas en cuadrante, si bien, los mismos estarán sujetos al acuerdo escrito con otro compañero de la misma categoría, centro de trabajo y unidad de negocio. Dicho acuerdo deberá producirse con al menos un mes de antelación a la fecha del disfrute y deberá ser corroborado por su responsable directo.

– Establecer un sistema de dispensas para asistir al trabajo, cuya regulación queda reseñada en el artículo 71 del presente convenio.

– Establecer una cantidad económica compensatoria, cuya regulación se reseña en el artículo 46 «bolsa de vacaciones».

– La retribución en periodo vacacional será la de una mensualidad habitual, exceptuando lo que el afectado devengase en concepto dietas e incrementado, si procede, por lo reseñado en el apartado anterior.

5. Cambio de cuadrantes. Regulación.

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

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

– Igualmente presentar la nueva propuesta, la cual, no podrá suponer la contratación de más personal y/o contradecir lo fijado en presente artículo y/o reglamento de cuadrantes.

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

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

– Para dar validez a lo decidido, la pertinente asamblea deberá de contar con la asistencia de al menos el 51% de los trabajadores afectados, así como con el voto afirmativo de al menos el 51% de los asistentes. La votación deberá ser ineludiblemente en urna, garantizando en todo momento el voto secreto.

– De lo ocurrido en la mencionada asamblea se levantarán las actas pertinentes, debiendo constar la firma acreditativa de cada trabajador asistente a la asamblea, resultado de la votación, integrantes de la mesa electoral, etc.

Artículo 34. *Arraigos.*

Los trabajadores/as de nacionalidad distinta a la española, cuyo continente no fuera Europa, con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, a los efectos de poder trasladarse a su país de origen o países no europeos en los que residan sus familiares de primer grado, podrán acumular su período vacacional anual, siempre y cuando el periodo solicitado coincida con los períodos de menor incidencia vacacional en la Empresa.

Este derecho, podrá utilizarse una vez por cada dos años, y se hace extensivo a trabajadores que con nacionalidad española acrediten tener residiendo países no europeos familiares de primer grado.

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

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

En el caso que el afectado renunciara al periodo solicitado, una vez concedido, será la empresa la que adjudique un nuevo periodo vacacional, de acuerdo con los cuadrantes de vacaciones vigentes.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico

Artículo 35. *Abono del salario.*

La Empresa abonará los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por meses, conforme lo viene haciendo habitualmente, entre los días 1 y 5 de cada mes posteriores al de su devengo, a través de transferencia bancaria.

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

En el caso de finalización de la relación por cualquier causa, la empresa abonará los salarios, demás emolumentos, finiquito, etc., conforme a lo establecido en el artículo 20, «liquidación y finiquito», del presente convenio colectivo.

Artículo 36. *Estructura del salario.*

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

En los artículos siguientes de este capítulo, se reseñan una serie de complementos, que, en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo y/o funciones que éste realiza y/o a la situación y resultados de la empresa, serán de aplicación. Por tanto, las nóminas estarán confeccionadas en base a los conceptos que a continuación se reseñan, así como a las cuantías recogidas en las tablas salariales anexas, suponiendo los mínimos legales para cualquier trabajador afectado por el mismo. A efectos aclaratorios, las cantidades reseñadas corresponden a jornada completa.

Asimismo, la nómina u hoja salarial deberá especificar cada uno de los conceptos y cantidad respectiva por las que el trabajador ha sido retribuido en dicho periodo, evitando agrupación de cantidades y/o conceptos no reseñados aquí que pueden llevar a dificultar su comprensión.

Artículo 37. *Salario base.*

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

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

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

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará por este concepto a todo su personal sin distinción de categorías, tres gratificaciones extraordinarias junto al devengo de los meses de junio, septiembre y diciembre respectivamente, consistente cada una de ellas en un Salario Base mensual de la respectiva categoría, y aumentado en su caso, por lo que pueda corresponder al trabajador/a por el concepto de Antigüedad o Antigüedad Consolidada.

Por acuerdo entre las partes signatarias, las citadas pagas, estarán prorrateadas en doce mensualidades iguales, junto con el devengo de la retribución mensual.

Artículo 39. Complemento de calidad y/o cantidad.

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

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

Artículo 40. Complemento por puesto de trabajo.

Mediante este complemento, se retribuirá a las personas que resulten afectadas con los importes fijos mensuales que se reseñan en las tablas salariales anexas, quedando éstos recogidos y detallados por aquellos sectores de actividad o unidades de negocio afectados, categorías y permanencia en la misma.

Las citadas cuantías, que previo el consenso de los firmantes podrán ser modificadas en cualquier momento, se establecen tras la pertinente ponderación de las exigencias que se entienden añadidas al puesto de trabajo que se pretende compensar, más allá del devengo del resto de retribuciones que el presente convenio establece por cada categoría en compensación de las funciones que establece para la misma el Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera, de trabajos extraordinarios, etc.

Para ello, las partes han tenido en consideración como afecta actualmente a cada puesto distintos factores como son la complejidad y especificidad de las tareas a realizar, la penosidad, la nocturnidad, la turnicidad, la participación en la carga y descarga de vehículos, la frecuencia en que se dan los distintos factores, la necesaria destreza, experiencia y eficiencia a adquirir en el tiempo con el trabajo encomendado, la especialización en las actividades propias de la empresa más allá de las funciones generales de la categoría, las labores de recaudación en el caso de conductores repartidores, y la disponibilidad o especial dedicación en el caso de quienes ejercen labores de dirección y organización en la empresa.

Las cuantías establecidas, se percibirán íntegramente en el periodo de vacaciones del trabajador en la empresa, y salvo pacto en contrario de las partes signatarias de este convenio, se dejará de percibir en el momento que el trabajador dejara de prestar servicio de forma permanente en el puesto por el que estuviera siendo compensado, pasando a ser retribuido con la cuantía que el nuevo puesto al que se adscriba tuviera fijado.

Artículo 41. Plus de Nocturnidad.

La nocturnidad realizada de una forma cíclica o permanente en la empresa, queda englobada o compensada, mediante el devengo del complemento por puesto de trabajo establecido en el presente convenio.

En aras a evitar vacíos regulatorios, aquella nocturnidad no contemplada anteriormente, es decir, aquella que pudiera darse de forma esporádica en los trabajadores que, no siendo contratados específicamente para realizar trabajo nocturno, realizaran su jornada laboral entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, las partes establecen una compensación por trabajo nocturno equivalente al 40% del salario base de la categoría o la parte proporcional que en su caso correspondiera.

Artículo 42. *Plus de Peligrosidad.*

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

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

Artículo 43. *Complemento por manejo de vehículos especiales.*

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

Dicho complemento, podrá tener diferentes cuantías en función, de los vehículos especiales que existieran en la empresa y que las partes acuerden complementar. En cualquier caso, dicho complemento será fijo, de carácter mensual y se percibirá incluso en el mes de vacaciones del trabajador. No obstante, cuando un trabajador se le encomiende esta función de forma esporádica y no permanente, es decir, cubrir puntualmente una incapacidad temporal, permiso retribuido, vacaciones, etc., la empresa abonará el 50% de la cantidad mensual establecida, siempre que la dedicación mensual no superara el porcentaje reseñado anteriormente, en cuyo caso, deberá abonar la cantidad total reseñada en las tablas salariales anexas.

Al tratarse de un complemento por puesto, dejará de percibirse en el momento que el afectado no prestara servicio de forma permanente en este tipo de vehículos.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 consolidaron el complemento establecido al respecto, vendrán obligados al manejo de este tipo de vehículos, siendo adicionalmente retribuidos con la diferencia entre lo consolidado y los complementos que se fijen en este convenio. En caso que el afectado desistiera del manejo encomendado, de acuerdo con las pautas establecidas al respecto en convenios precedentes, perderá el derecho reseñado.

Artículo 44. *Complemento Conductor Formador.*

Los trabajadores que realicen funciones de conductor formador, de conformidad con la reglamentación vigente en la empresa, percibirán un complemento fijo mensual cuya cantidad se reseña en las tablas salariales anexas. Dicho complemento, dejará de percibirse en el momento que el afectado deje de realizar dichas funciones de forma permanente, es decir, deje de estar adscrito a ese puesto en consonancia con lo estipulado en los acuerdos anteriormente reseñados donde se regula el acceso, funciones, etc.

Artículo 45. *Plus de Zona.*

En su momento, este plus respondió a la necesidad de adaptar un primer convenio de empresa a los marcos laborales y económicos existentes, de acuerdo con la normativa vigente en ese momento y por ende al convenio sectorial de referencia de cada zona, sin que ello resultara perjudicial para los trabajadores que en aquel momento formaban parte de la empresa.

Actualmente, atendiendo a que la actividad se desarrolla en ámbito nacional y ésta se encuentra sujeta a las diferentes condiciones del mercado local, con este complemento se trata de ajustar las retribuciones de los empleados al entorno específico donde prestan servicio, dando equilibrio, continuidad y viabilidad, no solo al propio convenio de empresa, también al proyecto empresarial, pretendiendo en todo momento favorecer la necesaria

empleabilidad, y fomentando por otra parte las mayores cotas posibles de profesionalidad de los empleados.

Consecuentemente con lo reseñado, de forma periódica, las partes firmantes analizan los factores coyunturales que se dan en cada zona donde se opera, factores como: el mercado laboral, la competitividad de las empresas en la actividad específica analizada, viabilidad del proyecto empresarial con el principal cliente, normativa aplicable en cada momento, etc. De dicho análisis y de su ponderación, las partes signatarias, establecen en las tablas salariales anexas del presente convenio, las cantidades a percibir por los/las afectados/as, en función al centro de trabajo que pertenezcan, actividad o unidad de negocio específica y categoría.

De acuerdo con el espíritu pretendido de este artículo y del propio convenio colectivo, si se diera el caso de establecer pluses de zona inferiores a los que vinieran rigiendo, los trabajadores que perciban mayor cuantía les será respetada, no siendo ésta objeto de absorción o compensación. En el supuesto contrario, es decir, que las cantidades establecidas fueran superiores a las que en dicho momento se vinieran aplicando, al objeto de evitar agravios, a los trabajadores afectados les será incrementado dicho plus hasta alcanzar la establecida.

Salvo pacto en contrario, es plus no será compensable ni absorbible, será fijo, de carácter mensual y se abonará en el mes de vacaciones del trabajador. No obstante, al tratarse de un complemento sujeto a la zona o unidad de negocio donde la persona ejerce sus funciones, en el momento que de forma permanente se traslade a otro centro de trabajo, le será de aplicación el establecido para dicho centro donde pasa a desarrollar sus funciones. Igualmente, a los efectos oportunos, se reseña que el establecimiento de nuevos pluses en zonas no contempladas o modificaciones de los establecidos se realizará mediante el consenso de las partes signatarias del presente convenio.

Por último, de acuerdo con el objetivo final pretendido por las partes, que no es otro, que el de alcanzar la unificación de todas las condiciones laborales, sociales y económicas habidas en la empresa, sin que por ello se ponga en riesgo la viabilidad y/o estabilidad de la propia empresa, más bien lo contrario, es decir, se garantice en todo momento; con el objetivo de no aumentar más las diferencias salariales de partida, este plus, en su importe máximo pactado en cada momento, no será objeto de revalorización con los incrementos salariales fijados en el presente convenio. No obstante, el montante total resultante que pudiera suponer a la empresa, en caso de aplicación directa de los citados incrementos sobre este plus, será repercutido equitativamente al resto de trabajadores afectados.

Artículo 46. *Bolsa de Vacaciones.*

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

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

Artículo 47. *Horas extraordinarias.*

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

No obstante, dada la naturaleza de la actividad que realiza la empresa, los trabajadores se obligan a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega, reparto, documentación de los mismos, etc., de aquellos servicios que se encuentren ya iniciados, todo ello de conformidad con la normativa vigente.

El número máximo de horas extraordinarias es de 80 al año, si bien, no computan dentro de este límite, las horas extras compensadas por tiempo de descanso (no con retribución) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrá en

cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Una vez realizadas las horas extraordinarias, será decisión del trabajador si opta por su retribución o compensación por tiempo de descanso equivalente.

En caso de optar por la retribución, se realizará conforme a lo dispuesto para cada categoría o unidad de negocio en la tabla salarial anexa al presente convenio, computándose a los efectos de los límites legales señalados en el artículo 35.2 del E.T. Cuando se traten de horas extras realizadas en días festivos, las cantidades mencionadas se incrementarán en un 25%, con la salvedad que las partes signatarias hubieran adoptado un acuerdo específico al respecto en la unidad de negocio que el afectado se encontrase asignado.

Si el trabajador optase por la compensación en descanso, ésta se regirá, en cuanto a solicitud, concesión, etc., por lo dispuesto a este tenor para el permiso de asuntos propios, reseñado en el artículo 69. A este respecto, se establece un plazo máximo de 4 meses para que las horas sean compensadas a contar desde el mes en que se realización. En el caso del personal de movimiento, las horas extras objeto de compensación por tiempo de descanso, deberán acumularse en jornadas completas, de forma que el trabajador quede relevado de la asistencia al trabajo durante toda una jornada. A este respecto, el trabajador tendrá derecho al disfrute de forma conjunta o individual de todas aquellas jornadas a compensar que tuviera, pudiendo si así lo deseara, anexar éstas a periodos vacacionales, de descanso, festivos, etc.

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

Artículo 48. *Prima anual a la Productividad.*

1. Devengo:

A partir del 1 de enero de 2019, este concepto se devengará por 12 meses, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Con independencia de categoría o unidad de negocio en que se estuviera adscrito, será devengado por aquellos trabajadores que además de cumplir los requisitos que se establecen a continuación, se encuentren en la empresa en el momento del abono y acumulen un periodo de trabajo continuado de al menos seis meses.

La cantidad que percibir será, la equivalente a un salario base mensual en su categoría, o en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado. Todo ello, de acuerdo siempre a la distribución y cumplimiento de requisitos que a continuación se reseñan:

- 65% de la prima por asistencia.
- 20% de la prima por absentismo en la empresa.
- 15% de la prima referenciada a los beneficios anuales en la empresa.

A partir de 1 de enero de 2021, la estructura quedara modificada de la siguiente forma:

- 70% de la prima por asistencia.
- 15% de la prima excelencia profesional.
- 15% de la prima referenciada a los beneficios anuales en la empresa.

Antes del día 6 de enero, se publicarán en los tabloneros de anuncios de cada centro de trabajo, los listados de beneficiarios, sin perjuicio, que, a interés de los afectados o de la representación legal de los trabajadores, éstos tengan conocimiento en cada momento de su situación al respecto.

Asimismo, la empresa abonará los importes devengados, antes del 15 de enero del año siguiente al devengado, mediante una transferencia bancaria. Con el objetivo de favorecer la comprensión de lo abonado, ésta será diferente a la de la mensualidad, y, consecuentemente, generará una hoja salarial independiente, en la que se especificará el detalle de la prima recibida.

2. Requisitos:

a) De carácter individual: Se percibirá la totalidad de la cuantía que se establece a este respecto, en los casos que el afectado:

- No haberle sido impuesta alguna falta grave o muy grave.
- No tener faltas de asistencia al trabajo.

Se percibirá la mitad de la cuantía que se establece a este respecto, durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, en los casos que el afectado:

- Tuviera entre una y tres faltas de asistencia.
- No haberle sido impuesta alguna falta muy grave.

Quedan exceptuadas como faltas de asistencia computables al efecto:

- Vacaciones, compensación de festivos u horas extras.
- Participación en mesas electorales, ejercicio del derecho a huelga y/o citaciones oficiales ante organismos públicos (juzgados, inspección, etc.), siempre que las mismas se encuentren directamente relacionadas con el desempeño de sus funciones en la empresa, exceptuando las referenciadas a reclamaciones de índole laboral ante esta.
 - Aquellas provenientes de la I.T. derivada de accidente de trabajo, en la cual el trabajador no acumule más de seis meses del periodo computado.
 - Apartado «e» artículo 69 «permisos retribuidos» (fallecimiento de cónyuge, padres o hijos).
 - Apartado «d» artículo 69 «permisos retribuidos» (enfermedad grave o intervención quirúrgica), hasta un máximo de 3 días al año y siempre que se trate de cónyuge, padres o hijos.

A partir del 1 de enero de 2021, para cumplir el apartado de excelencia profesional, será necesario:

- 0 sanciones de empleo y sueldo.
- No más de dos amonestaciones por escrito.
- 0 días de absentismo.

b) De carácter colectivo:

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

- Durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 al absentismo total de la empresa siempre que este no rebasara el 2,00 %.
- A los beneficios, siempre que el beneficio después de impuestos obtenido por las actividades ordinarias de la empresa con respecto a la facturación total alcance el 1,5%.

3. Regulación de situaciones específicas:

- Se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado, en los casos de trabajadores con reducciones de jornada, permisos sin sueldo, contratos a tiempo parciales y/o excedencias.
 - En el supuesto de darse un periodo de ausencia inferior a un mes, paternidad o maternidad, que el mismo pudiera afectar a la prima de dos años, se acuerda que dicho periodo solo tenga efecto sobre un ejercicio.

4. Motivado en los esfuerzos que las partes vienen realizando en los convenios precedentes, en aras de garantizar la estabilidad laboral, a través de mejorar la competitividad de la empresa en el sector, la productividad, etc., ambas partes acuerdan, que, en el supuesto que la empresa rebasara el 1,5% de beneficio después de impuestos, obtenido por las actividades ordinarias de la empresa, el 25% de lo que excediera, será redistribuido proporcionalmente entre los trabajadores que accedieron a dicho incentivo. Dicho reparto finalizaría en el momento que el afectado alcanzara el doble de lo que inicialmente percibiera como prima a la productividad. A efectos aclaratorios, computarán aquellos ingresos no provenientes de la actividad ordinaria que en ejercicios anteriores o presentes fueron sufragados con cargo a los costes de explotación de la empresa.

Artículo 49. *Asignaciones voluntarias.*

La empresa podrá asignar a sus trabajadores, cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación del afectado, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda recibir por lo reseñado en este convenio colectivo.

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

La empresa informará mensualmente al comité intercentros sobre el montante económico de las asignaciones, de los trabajadores afectados, etc.

Artículo 50. *Dietas.*

La dieta es un concepto extra salarial, cuya finalidad es la compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento, originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual.

Consecuentemente, los trabajadores afectados por este convenio, devengarán la parte proporcional correspondiente, cuando como consecuencia de un desplazamiento tenga que comer, cenar, pernoctar y/o desayunar fuera de su residencia habitual. Esta compensación, se hace extensible a los supuestos, en los que el trabajador no salga de su residencia habitual o centro de trabajo, pero que, por necesidades o conveniencia del servicio, realice la comida o cena fuera del mismo.

El importe de dieta y su fraccionamiento será el que con carácter general se reseña en las tablas salariales anexas a este convenio.

No obstante lo ya reseñado, dado las características particulares y específicas de la actividad que realiza algunas de las unidades de negocio en los que se divide la empresa, donde la atomización de horarios de entrada y salida al trabajo de los cuantiosos trabajadores que la pueden conformar, dificultan en gran medida un seguimiento y control exhaustivo de este tipo de suplidos, con el objetivo de simplificar o agilizar el mismo, las partes signatarias, podrán acordar, previa ponderación del sistema de turnos empleado y su afectación, un monto mensual que de cobertura a los gastos que pueden generarse por este concepto.

Artículo 51. *Incremento salarial.*

Conforme a lo establecido en el preacuerdo alcanzado por las partes y que da lugar a este convenio colectivo, sin perjuicio de lo estipulado a este respecto en el articulado de este, por cada año de vigencia, los conceptos económicos se verán incrementados con el IPC real del año anterior y un 1,00%. No obstante, en lo referente a retribuciones para los años 2018, 2019 y 2020, el porcentaje adicional por encima del IPC (1,00%) será destinado íntegramente al fondo de solidaridad establecido en la cláusula adicional extraordinaria.

Artículo 52. *Reclamaciones salariales internas.*

Los trabajadores que lo deseen, podrán formular reclamaciones de cantidad internas cuando estimen no haber sido satisfechos conforme a lo pactado en el convenio colectivo. Dichas reclamaciones, deberán presentarse en los formatos oficiales existentes al respecto, y, a través de los cauces habituales que las partes signatarias tienen establecido.

En este sentido, la empresa se obliga a recepcionar cada una de las reclamaciones presentadas, dando registro de entrada a las mismas y devolviendo copia a la persona que hace la entrega.

Todas las reclamaciones que, a este respecto, queden presentadas antes del día 21 de cada mes, salvo las de especial complejidad o parsimonia, deberán ser atendidas, y, en caso que proceda, serán abonadas en el mismo mes en que se presentaron, junto a la mensualidad habitual. A este respecto, en la hoja salarial correspondiente, aparecerá de forma diferenciada al resto de conceptos, el detalle de la cantidad abonada por este motivo. En caso que no proceda la citada reclamación, la empresa se obliga a emitir contestación por escrito al trabajador y/o reclamante.

Artículo 53. *Retribución flexible.*

Los empleados que lo deseen podrán solicitar la modificación parcial del sistema de retribución que les vincula, aceptando que su retribución dineraria en metálico se vea parcialmente sustituida por el importe equivalente de las retribuciones en especie que se incorporen al futuro plan social.

Para ello, este concepto se verá nutrido por la deducción del salario base y pagas extras en la misma proporción que por cada año pudieran ser incrementados dichos conceptos por la aplicación del presente convenio.

En caso de producirse el cese en la empresa de un trabajador, la cantidad destinada a este concepto formará parte del cálculo indemnizatorio que le pudiera corresponder, con independencia de si el trabajador hubiera optado en su momento por algún o algunos de los productos integrados en el citado Plan.

Asimismo, se establece para el supuesto que este tipo de retribución disipe sensiblemente el interés fiscal suscitado en la actualidad, de forma que hiciera perder la esencia y espíritu con el que se ha creado, y por tanto, quedara diluido o reducido a un descuento ordinario, la cantidad económica destinada a este concepto, será adicionada al salario base y pagas extraordinarias, sin que el cambio arroje incremento para la empresa o merma para los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 54. *I.T. (Incapacidad Temporal).*

1. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, enfermedades coronarias, riesgo por embarazo y maternidad, la empresa abonará al afectado la totalidad de la retribución salarial real y habitual, como si de una mensualidad normal se tratara, exceptuando, por tanto, los devengos extraordinarios o complementarios a la misma. La mencionada retribución, se iniciará el primer día de baja y se mantendrá durante 365 días.

2. En los casos de Incapacidad temporal derivada del resto de contingencias comunes no contempladas anteriormente y/o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social, conforme a la siguiente escala:

- Los 3 primeros días correrán por cuenta del trabajador, por lo que la empresa descontará la parte de salario habitual correspondiente a cada día en esta situación.
- Del 4.º al 15.º la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora ordinaria del mes anterior a la baja.

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

Artículo 55. *Seguro colectivo de accidente o enfermedad profesional.*

La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de vida y accidente para todos los trabajadores, el cual garantizará las cantidades que para cada una de las situaciones siguientes se reseñan en las tablas salariales anexas:

- Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional con pérdida del puesto de trabajo.
- Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicha póliza tendrá efecto desde el primer día que el trabajador este dado de alta en la Empresa, y, los referidos importes, serán exigibles para supuestos que ocurran a partir de los treinta días siguientes al de publicación por la autoridad pública competente del presente convenio. Igualmente, las cantidades mencionadas serán objeto de revalorización conforme a los incrementos salariales anuales pactados en el presente convenio.

A los efectos oportunos, la empresa entregará al comité intercentros, previa solicitud, una copia del contrato o póliza con la aseguradora, ya sea ésta individual o colectiva.

Artículo 56. *Seguro de vida.*

Adicionalmente a la póliza de accidentes anteriormente contemplada, la empresa se obliga a la contratación de un seguro de vida, que, de cobertura a situaciones allí no contempladas, es decir, aquellas que exceden del ámbito laboral. Por tanto, este seguro no operará paralelamente a la citada póliza, si no que operará uno u otro en función de la procedencia y consecuencias del hecho causante. En cualquier caso, a los efectos oportunos, se reseña que el presente seguro solo operará, en supuestos de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y/o muerte.

Asimismo, la póliza determina situaciones excepcionales en las que no operará, coincidentes éstas con las generales que el propio mercado establece en este tipo de contrataciones.

Las cantidades a garantizar serán aquellas que para cada caso se reseñan en las tablas salariales anexas.

La elección de la aseguradora se realizará por consenso de las partes firmantes de este convenio, de entre todas aquellas ofertas que sean presentadas. Dada las posibilidades que ofrece actualmente este tipo de contrataciones, donde parte de las cantidades abonadas inicialmente en caso de no operar la citada póliza son reintegradas, se acuerda que éstas serán destinadas en su totalidad a un fondo social.

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

Artículo 57. *Compromiso adicional a la acción protectora.*

Con independencia de las coberturas recogidas en el presente convenio y en la legislación general, cuando derivado de un accidente laboral o enfermedad profesional, se produjera una situación incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, las partes signatarias, se comprometen a analizar cada casuística, y con ello las posibilidades reales de implementar puntualmente o con vocación de permanencia y desde el consenso, la acción protectora a la que se tuviera derecho. Ello, podrá hacerse de forma directa, recurriendo a las comisiones de prestaciones especiales en las mutuas, gestiones ante terceros, etc.

Artículo 58. Cobertura social del trabajador fuera de su residencia habitual.

En el supuesto que un trabajador que se encontrara desplazado temporalmente, o realizando un servicio encomendado por la empresa falleciera fuera de la localidad de su residencia habitual, ya fuese en territorio nacional o extranjero, la empresa se compromete a abonar los gastos del traslado de los restos mortales hasta el lugar de residencia habitual, así como realizar las gestiones oportunas para tal fin. Asimismo, la empresa acompañará a un familiar hasta el lugar donde se encuentren y asumirá los gastos que genere tal desplazamiento, alojamiento, manutención, etc.

Igual actuación requerirá los casos de accidentes y/o hospitalización cuyo pronóstico médico sea grave o muy grave. El beneficio se extenderá mientras persista el hecho de encontrarse fuera de su localidad de residencia habitual.

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

Por último, en el caso que un trabajador que se encontrara desplazado temporalmente o realizando un servicio encomendado por la empresa, tuviera que regresar apresuradamente a su residencia habitual por causa de fuerza mayor, entendida ésta por fallecimiento u hospitalización con pronóstico grave o muy grave de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, la empresa gestionará su regreso en el menor tiempo posible, asumiendo ésta los gastos que el mismo conlleve.

Artículo 59. Jubilación parcial.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán acogerse a la jubilación parcial conforme a la legislación vigente. No obstante, como quiera que desde el año 2003 este convenio recoge como medida de fomento del empleo un plan de jubilación, el cual se ha venido manteniendo durante las diferentes renovaciones del mismo, y al que las partes dan por ratificado nuevamente en el presente convenio, les será de aplicación la disposición 12.2 ley 27/2011 y/o transitoria cuarta de la ley general de seguridad social, por la cual, será de aplicación la normativa anterior a la fecha de entrada en vigor de la citada ley. Asimismo, en virtud de la citada disposición, los trabajadores que lo deseen, podrán acceder igualmente a la jubilación definitiva a los 64 años con el 100% de sus derechos.

El presente convenio mantiene como mejora de la propia normativa, la aceptación obligatoria por la empresa de todas las solicitudes de jubilación con contrato de relevo les sean presentadas por quienes reúnan los requisitos mínimos exigidos, siempre que éstos lo hagan en el porcentaje máximo posible de reducción de jornada.

Dicha solicitud deberá presentarse por escrito ante la empresa, con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de jubilación. Una vez presentada y comprobado que reúne los requisitos, la empresa procederá a realizar las gestiones necesarias para que en el plazo del mes se haga efectiva la jubilación solicitada.

Para ello, de acuerdo con la legislación vigente, la empresa se obliga a concertar un contrato a tiempo parcial con los trabajadores solicitantes, y éstos asumirán el compromiso irrevocable de acceder a la jubilación ordinaria al alcanzar la edad mínima reglamentaria en cada momento.

A los efectos oportunos, se recogen las condiciones esenciales para el trabajador relevado que conllevará la celebración del contrato:

– La ejecución del contrato a tiempo parcial será compatible con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador, hasta que éste cumpla la edad que, con carácter general se establece para acceder a la jubilación ordinaria, extinguiéndose automáticamente la relación laboral al alcanzar la referida edad.

– Sin perjuicio de la reglamentación específica para la materia acordada por las partes signatarias, la jornada de trabajo residual, que será calculada en cómputo anual, se

realizará conforme a la reglamentación que las partes signatarias tienen o tuvieron a tal efecto.

– La retribución mensual a percibir por el afectado/a será proporcional a la reducción de jornada realizada, con independencia de cómo y cuándo ésta se prestara. Por tanto, de producirse la acumulación de jornada descrita en el apartado anterior, no conllevará la acumulación de las percepciones, pues éstas serán devengarán a razón del porcentaje de parcialidad recogido en su contrato.

– Si durante el transcurso de la jubilación parcial se produjera el fallecimiento o Incapacidad Permanente del afectado, siempre que éste hubiera prestado la jornada residual de forma acumulada, la empresa quedará obligada a abonar como parte del finiquito, a quien corresponda, las retribuciones pendientes de pago de aquellas mensualidades que proporcionalmente se correspondieran con la jornada residual realizada.

Por último, en el supuesto que durante la vigencia del presente convenio se produjeran cambios sustantivos en esta materia, las partes legitimadas se reunieran para consensuar la adaptación de este artículo, con el compromiso de no alterar el espíritu perseguido de rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 60. *Premio de vacaciones por jubilación anticipada.*

Se establece un premio de vacaciones para todo trabajador/a, que cumpliendo los requisitos mínimos que al respecto exija la normativa vigente, y teniendo al menos tres años de antigüedad en la empresa, decida acogerse a la jubilación anticipada y definitiva. Dicho premio se corresponderá con la siguiente escala:

– 180 días, si fuera dos años antes de la edad mínima de jubilación ordinaria que le correspondiera.

– 120 días, si fuera un año antes de la edad mínima de jubilación ordinaria que le correspondiera.

A los efectos oportunos, se reseña que las retribuciones a percibir durante el periodo serán equivalentes a las que el trabajador tuviera derecho en su periodo vacacional ordinario.

Igualmente, se reseña que el periodo vacacional establecido en este artículo, será independiente al que le pudiera corresponder al trabajador por el tiempo trabajado durante el año de su desvinculación.

Artículo 61. *Complemento a la maternidad y/o paternidad.*

Quienes disfruten el permiso de paternidad / maternidad establecido en la legislación vigente tendrán derecho a percibir la totalidad del salario real y habitual mensual. Por ello, la empresa se obliga a complementar las prestaciones de la seguridad social para este fin, de forma que el trabajador no sufra ninguna merma económica de las retribuciones ordinarias en ese periodo.

Artículo 62. *Ayuda escolar o ayuda a guardería.*

Tendrán derecho aquellos trabajadores que, con al menos un año de antigüedad en la empresa, acrediten tener hijos en cualquier ciclo de la educación infantil (guardería o colegios), de educación primaria o secundaria obligatoria.

Igualmente, se hará extensible para quienes acrediten tener hijos cursando estudios de bachillerato o grado medio, siempre que el alumno se encontrara matriculado en el curso completo, es decir, en la totalidad de asignaturas que lo compone, curse en modalidad presencial y en el momento del abono se acreditara que no supera los 20 años de edad.

La cuantía de la ayuda, que podrá duplicarse en caso de acreditar más de dos hijos en tal situación, será la establecida en las tablas salariales anexas, y su abono será en un único pago junto al devengo de los meses de septiembre u octubre. Para ello, será requisito necesario e indispensable que antes del día 20 de alguno de los meses reseñados, el interesado hubiera aportado el pertinente certificado de escolaridad o certificado de matrícula donde se haga constar la asistencia habitual, si se tratara de guarderías.

Artículo 63. Ayuda a los trabajadores con hijos y/o cónyuges con discapacidad.

Quienes cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, tengan algún hijo o cónyuge con algún tipo de discapacidad declarada de al menos un 33%, convivan con él y formen parte de la unidad familiar, tendrán derecho a percibir esta ayuda, cuya cuantía mensual se establece en las tablas salariales anexas. Ésta será aumentada al doble, si de acuerdo con la clasificación actual, la minusvalía se da en grado 4 o 5.

Para ello, será necesario que el interesado acredite ante la empresa tal situación con el oportuno certificado de discapacidad expedido por el organismo público competente, y documento que pruebe la filiación o situación conyugal.

La ayuda, que se mantendrá mientras no cambie las circunstancias que la originaron, quedará suspendida durante el tiempo que la persona que da derecho a la misma trabaje, siempre que fuera remunerado por ello, reanudándose su abono en el supuesto de volver a la situación de desempleado.

Consecuentemente, el trabajador beneficiario quedará obligado a comunicar a la empresa cualquier variación de la situación, así como a requerimiento de la empresa, volver a justificar en el tiempo su situación al respecto. De detectarse un fraude, la empresa se reserva el derecho de actuar disciplinariamente y/o legalmente contra el mismo.

Con el objetivo de hacer compatible la vida laboral en la empresa, a las exigencias que la vida familiar puede conllevar, en situaciones de discapacidad con grado 4 o 5, a los trabajadores que justifiquen con suficiente antelación visitas médicas concertadas de los afectados en horarios coincidentes con su jornada, la empresa les facilitará un cambio de turno, cambio de día de descanso, etc.

En el mismo sentido, previa justificación, la empresa garantizará el cambio de vacaciones previamente asignadas, en supuestos de internamiento y/o hospitalización, visitas a médicos con desplazamientos fuera de la comunidad autónoma o similares, de los afectados o de algún miembro de la unidad familiar.

Por último, con respecto al artículo 72 del presente convenio colectivo (permisos no retribuidos), se establece, el que la ampliación del citado permiso podrá darse todos los años, que su fraccionamiento podrá darse en quincenas y la preferencia de estos trabajadores sobre el resto de los solicitantes.

Artículo 64. Inserción de trabajadores con discapacidad y/o aportaciones a proyectos solidarios u obras sociales.

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

El montante económico a destinar por cada año de vigencia de este convenio se calculará una vez descontados los costes referenciados al porcentaje de contratación efectuado, ya sea de empleo propio o a través de contratación de bienes o servicios con centros especiales. En el supuesto de dar cumplimiento a la normativa, y por consiguiente

no producirse un remanente para lo aquí estipulado, se acuerda establecer un presupuesto mínimo de 18.000 euros por la totalidad del convenio.

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

Artículo 65. *Renovación del permiso de conducción y tarjeta de tacógrafo digital.*

Quienes cuenten con al menos tres años de antigüedad en la empresa, previa acreditación y justificación, tendrán derecho a que la empresa le abone, en la nómina correspondiente a su presentación, los gastos derivados de la renovación del permiso de conducción (reconocimiento médico y tasas), y/o los gastos derivados de la renovación de la tarjeta de tacógrafo digital (tasas).

Este derecho podrá ser ejercitado para cada uno de los supuestos, una vez cada cinco años. No obstante, si la legislación vigente determinase un periodo de renovación distinto, ya fuese, específico por edades, individual, etc, la empresa se obliga a abonar los gastos en función del mismo.

A efectos aclaratorios, no tendrá cobertura los gastos derivados del deterioro, robo o pérdida de la citada documentación, salvo aquellos producidos durante la jornada laboral como consecuencia de un accidente o robo. En este último caso, el trabajador deberá comunicar de inmediato lo sucedido a su superior jerárquico e interponer denuncia ante la autoridad pertinente.

Si durante la vigencia de este convenio, se detectan diferencias considerables en las cuantías a abonar, se acuerda, que sea la comisión paritaria, la que establezca un precio estándar por centro de trabajo o en su defecto, fije los centros colaboradores donde deban acudir los afectados a realizar la renovación.

Artículo 66. *Retirada del permiso de conducción y/o pérdida de puntos.*

La retirada del permiso de conducción puede venir derivada por la pérdida total de puntos o por una sentencia judicial y/o resolución administrativa como consecuencia de la comisión de faltas. Asimismo, cabe el hecho que se produzca una pérdida parcial de puntos, sin que ésta conlleve la suspensión del permiso.

Ante tales situaciones, las partes signatarias establecen para los trabajadores una serie de medidas protectoras o compensatorias, siempre y cuando los hechos imputados por los que se derive la pérdida de puntos y/o retirada del permiso de conducción, se deban a causas producidas durante la realización de los servicios prestados para la empresa. No obstante, quedan exceptuados todos aquellos casos relacionados con la ingestión de alcohol, drogas, imprudencia temeraria, y/o aquellos que, previa resolución de la comisión paritaria, sean considerados como actos deliberados del trabajador que por su conducta no deban ser repercutidos a la empresa (no llevar cinturón de seguridad, utilizar el teléfono, etc.).

En referencia a las situaciones de pérdida de puntos, teniendo en cuenta que no existe un permiso o licencia profesional y otro particular, por tanto, se pueden mezclar situaciones personales y ajenas al trabajo que agraven la situación a este respecto, se establece que:

1. Para quienes la pérdida de puntos conlleve la pérdida de vigencia del permiso de conducción:

a. Siempre que la pérdida alcance el 50% o más del total de puntos (12) que con carácter general la Ley establece, la empresa se obliga a situar al afectado en excedencia con reserva de su puesto de trabajo, manteniéndole la antigüedad, así como a abonar una cantidad indemnizatoria mensual mientras permanezca en dicha situación. La cuantía a abonar será la parte proporcional de su salario bruto real y ordinario con respecto a los puntos perdidos en la empresa.

b. Si la pérdida fuera inferior a la reseñada en el punto anterior, la empresa se obliga a abonar una indemnización equivalente a la que el despido por causas objetivas conllevara, quedando el trabajador desvinculado definitivamente de la empresa. No obstante, si el afectado cuenta con al menos 10 años de antigüedad en la empresa, podrá acogerse al apartado anterior (a).

2. La empresa abonará el coste de los cursos de formación y reciclaje para la recuperación de puntos. En el supuesto que se recuperasen además puntos no deducidos como consecuencia de su labor diaria en la empresa, el abono será proporcional a la situación.

En cualquier caso, para hacer efectivas estas medidas, los trabajadores estarán obligados a comunicar de forma inmediata y fehaciente los hechos que provocan la detracción de puntos (boletín de denuncia), así como a acreditar la pérdida efectiva de los mismos. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a realizar los cursos de recuperación que la empresa le proporcione de acuerdo con lo reseñado anteriormente.

En referencia a suspensiones del permiso de conducción distintas de la anterior, es decir, emanadas de sentencia judicial y/o vía administrativa, la empresa, podrá optar, entre formalizar un seguro y situar al trabajador en excedencia, manteniendo en todo antigüedad y reserva del puesto de trabajo, o acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo durante el período que dure la retirada del carné, siempre que fuera posible el desplazamiento del trabajador desde su domicilio habitual a su centro de trabajo mediante transporte público o medios de la propia empresa. Tanto si la empresa opta por formalizar el seguro o por recolocar en otro puesto de trabajo, el trabajador percibirá los salarios habituales y ordinarios del mes conforme a su categoría y durante el tiempo que dure la retirada.

Artículo 67. *Abono de las multas.*

Las multas impuestas como consecuencia de circulación de vehículos de la empresa, deberán ser satisfechas por la persona que sea responsable de las mismas, es decir, el propio conductor o la empresa. Cuando dicha responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, será la Comisión Paritaria en exclusiva, quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso, determine la responsabilidad.

Como aclaración a lo reseñado o modo de ejemplo, la empresa, será responsable de la multa impuesta como consecuencia de:

- Infracciones de la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre, reglamentos y órdenes ministeriales que la desarrollen.
- Aquellas derivadas del material y/o vehículos con que se trabaja.
- Aquellas derivadas por maniobras, parados y/o estacionamientos indebidos como consecuencia de las propias exigencias de la actividad laboral o indicaciones del superior jerárquico.
- Que el vehículo no porte la documentación obligatoria, incluida la de la carga que transporta.

El conductor será responsable de la multa impuesta como consecuencia de:

- Infracciones de la ley de seguridad vial derivados de su propia conducción.
- No portar su propia documentación incluida su tarjeta de tacógrafo.
- El uso de emisoras de radio frecuencia sin autorización administrativa y sin autorización expresa por parte de la Dirección de la empresa.

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

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

Artículo 68. *Defensa Jurídica para el personal de la empresa.*

Los trabajadores/as de la empresa que, prestando sus servicios profesionales con vehículos de ésta, sufrieran un accidente de circulación, la empresa está obligada a asegurar la defensa del trabajador/a y la prestación de fianza. En el caso, que la empresa no tuviera concertado el correspondiente seguro, ésta asumirá con carácter directo tal obligación. No obstante, quedan exceptuados de cobertura los casos que sean consecuencia de la ingestión de alcohol y/o drogas, y aquellos actos deliberados que, por su conducta, tras resolución de la comisión paritaria, no deban ser repercutidos a la empresa.

CAPÍTULO X

Permisos, excedencias y reducciones de jornada

Artículo 69. *Permisos retribuidos.*

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

a) Por matrimonio de distinto o igual sexo: dieciséis días naturales. Adicionalmente, previo aviso con al menos dos meses de antelación, el trabajador tendrá derecho a juntar este permiso con una quincena de vacaciones. Este derecho, se hace extensivo a las parejas de hecho en el momento de su formalización e inscripción como tal ante la autoridad competente en la materia.

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

c) Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y/o el acogimiento de menores establecido en el punto 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores: tres días naturales, adicionales al permiso de paternidad establecido en la legislación vigente.

d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Este permiso será aumentado en un día más para los casos de familiares de 1.º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que la hospitalización o post operatorio con reposo domiciliario sea superior a 48 horas.

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

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

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

h) Por asuntos propios y/o libre disposición: un día, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de seis meses y sea solicitado por escrito con siete días de antelación. Este permiso no conlleva justificación o motivación por parte del afectado y quedará eliminado a 31 de diciembre del año 2021.

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

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

k) Por lactancia: Se estará a lo regulado en el artículo 98 mejoras a la maternidad del presente Convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37. apartados 4 y 6, y demás normativa vigente en la materia. En cualquier caso, estos permisos serán retribuidos y por lo tanto considerados en todo momento como trabajo efectivo.

2. Aclaraciones o consideraciones a tener en cuenta:

– El inicio de cualquier permiso retribuido coincidirá con día laboral del trabajador.
– A los efectos de mejorar la eficiencia en la organización de la empresa, la concesión de permisos, licencias o compensaciones de jornada donde conforme a este convenio se requiere un plazo de preaviso, quedará condicionada a no rebasar el 3,00% de los trabajadores de una unidad de negocio en un centro de trabajo, o el 5,00% en caso de contingentes menores de 100 personas. Dicho porcentaje, será ampliado en un 2,00% entre el periodo que va del 15 de junio al 15 de septiembre y del 15 de diciembre al 15 de enero. Por tanto, en caso de superarse el límite establecido, prevalecerá para su concesión el orden de entrada de las solicitudes.

A efectos aclaratorios, no se encuentran dentro de este computo aquellos permisos sobrevenidos por causa de fuerza mayor que impidieran el lógico preaviso y su programación, pues confrontaría con los permisos ya establecidos para esa fecha.

– Los permisos descritos en los apartados b), d), y f) de este artículo, serán ampliados en dos días más en aquellos que el trabajador necesitara realizar algún desplazamiento (superior a 200 kilómetros de radio desde el centro de trabajo). Igualmente, cuando se trate de un familiar de primer grado con residencia en el extranjero, se tendrá derecho a juntar a este permiso una quincena de vacaciones. En el caso que tenga su periodo vacacional anual agotado, la empresa se obliga a adelantar una quincena del periodo vacacional que pudiera corresponderle para el año siguiente.

– En los permisos vinculados a la hospitalización se especifica que el permiso no tendrá posibilidad de fraccionamiento, y que el inicio ha de coincidir con la citada hospitalización. En relación a este mismo apartado, el derecho queda limitado a dos veces al año, en supuestos de enfermedad crónica o múltiples recaídas motivadas por el mismo hecho causante.

– A los efectos reseñados en este artículo, se equipará el vínculo matrimonial con el de pareja de hecho, siempre que ésta se encuentre debidamente inscrita en el Registro que cada Comunidad Autónoma correspondiente.

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

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

– Los familiares de primer grado son: Padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos. Los familiares de segundo grado son: Abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

3. Solicitud, procedimiento para la concesión del permiso y justificación:

Los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que se justificará a posteriori. Dicha solicitud la realizará por escrito ante su superior jerárquico o quien la empresa designe en cada momento, firmando éste un recibí y entregando copia al propio trabajador/a. Posteriormente, en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la solicitud, la empresa se obliga a dar conocimiento al trabajador de que su permiso se ha concedido o denegado, en cuyo caso deberá de argumentarlo por escrito entregando una copia al trabajador.

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

El silencio administrativo por parte de la empresa y/o la superación de los plazos previstos de resolución, se interpretará a favor del afectado, es decir, se confirmará la concesión del permiso solicitado.

A efectos de acreditar la veracidad de los hechos causantes, las partes signatarias consensuarán en cada momento los tipos de justificante a aportar en cada supuesto.

Artículo 70. *Permiso retribuido para asistencia al médico sin parte de baja.*

Quienes necesiten asistir al médico de familia, provisto sistema público de salud, en su día y horario laboral, dispondrán de tres horas de permiso retribuido. Éste se ampliará a cinco horas, cuando se trate de visitas a médicos especialista del propio sistema y/o pruebas médicas que estos solicitaran. En cualquier caso, el uso de este derecho queda limitado a un máximo de 40 horas al año.

Utilizado el permiso, la empresa se obliga a ocupar al trabajador el resto de la jornada de trabajo que tuviera prevista, si bien, ateniéndonos a las particularidades de la actividad productiva de la empresa y las necesidades logísticas demandadas, de presentarse esporádicamente alguna situación en la que la reincorporación no pudiera darse, la empresa quedará facultada para descontar del cómputo anual, el total de horas de su jornada de trabajo prevista. Si el trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo, con independencia de las acciones disciplinarias que la empresa pudiera emprender, le será descontado la parte proporcional del salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo.

Artículo 71. *Permiso especial de carácter recuperable.*

Al objeto de fomentar en lo posible, la conciliación de la vida familiar y laboral, así como compensar el sistema de cuadrante de vacaciones instaurado, para quienes cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, se establece una serie de permisos anuales de carácter recuperable, por los cuales, el trabajador podrá quedar dispensado de asistir a su puesto de trabajo en la fecha deseada, y posteriormente resarcirá a la empresa en la misma medida.

Por tanto, para quienes el periodo vacacional asignado no le coincida en verano, entendido éste por el periodo que va entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, dispondrán de las licencias necesarias para completar, de acuerdo con su régimen de trabajo, una semana natural de permiso, de lunes a domingo. Para el resto de trabajadores, y para quienes no hagan uso de lo reseñado anteriormente, dispondrán de dos días, que podrán ser disfrutados de forma agrupada o separada.

Este permiso, deberá solicitarse por escrito con al menos siete días de antelación, y quedará condicionado, a no rebasar el porcentaje de trabajadores que acceden a permisos, establecido de forma conjunta para los asuntos propios, compensación de horas y el

permiso aquí reseñado. No obstante, con el objetivo de garantizar la viabilidad de la semana natural de permiso en verano, se establece, que éste prevalecerá, en al menos el 50%, al resto de solicitudes presentadas. Con el mismo objetivo, durante el citado periodo vacacional, se ampliará en un punto, el porcentaje máximo establecido para la totalidad de permisos anteriormente mencionados.

La utilización de este tipo de permiso va unido al resarcimiento por parte del trabajador a la empresa, en la misma proporción, de la jornada o jornadas de trabajo y/o horas que no haya realizado. Para ello, tras al disfrute del mismo, en un plazo máximo de 15 días, el responsable designado por la empresa y el afectado, consensuarán las diferentes posibilidades y fechas previsibles en que se puede dar la devolución, que, en ningún caso, podrá conllevar incumplimiento de la normativa vigente en tiempos de conducción y descanso, normativa laboral, etc.

De no alcanzarse un acuerdo, será la empresa, quien previo aviso con al menos 48 horas de antelación, fije la fecha concreta de devolución, no pudiendo coincidir ésta con domingos o festivos.

El plazo máximo de devolución del permiso será de seis meses, a contar desde el disfrute de la misma, agotado éste, se dará por compensado. No obstante, si el trabajador incumpliera el compromiso que adquiere a la hora de la concesión del permiso, es decir, no resarza a la empresa conforme a lo aquí estipulado, con independencia de las acciones disciplinarias que la empresa pueda iniciar, conllevará la no concesión de este tipo de permiso en los próximos cinco años, y, el pertinente descuento salarial por la falta de asistencia al trabajo.

Artículo 72. *Permisos no retribuidos.*

1. Quienes cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar con la suficiente antelación posible, un permiso de 30 días al año, no retribuido y no cotizado a efectos de seguridad social. Este permiso, podrá ser aumentado a 60 días, siempre que el afectado no haya dispuesto del mismo en los tres años precedentes, y, cuente con al menos cinco años de antigüedad en la empresa.

El disfrute de este permiso conlleva automáticamente la suspensión del contrato, así como la reducción proporcional del periodo vacacional anual, dado que este se encuentra previsto para un año completo de trabajo.

El inicio del permiso coincidirá en todos los casos, con el inicio programado con carácter general para los periodos vacacionales, y su disfrute, podrá darse de forma continuada, o, fraccionada en dos periodos iguales dentro del mismo año natural.

La solicitud y tramitación se hará conforme a dispuesto en el artículo 74 «excedencias», y su concesión, quedará condicionada a no rebasar el porcentaje del 3,00% de trabajadores de la misma categoría, unidad de negocio y/o centro de trabajo que se tratará, así como, a no realizar trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa, siempre que éstas supongan una competencia directa. No obstante, aquellos permisos solicitados con origen en el apartado 1, puntos d), e) y f), del artículo 69 del presente Convenio, así como aquellos motivados por casos de adopción internacional, siempre que los mismos queden suficientemente acreditados, tendrán preferencia para su concesión, aún si con ella sobrepasara el porcentaje reseñado anteriormente.

2. Indistintamente a lo anterior, con la debida justificación y posterior acreditación, se establece, una serie de permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible, para:

- Quienes se sometan a procesos, tratamientos o técnicas de reproducción asistida, previa solicitud con al menos quince días de antelación.
- Quienes tuvieran reconocido por la autoridad competente en la materia la condición de víctima de violencia de género, para asistir la asistencia a servicios sociales, de salud, policiales, etc.

Artículo 73. *Reducciones de la jornada laboral.*

1. La solicitud y tramitación, se realizará conforme a dispuesto en el artículo 74 «excedencias».

Su inicio, en aras a causar el mínimo trastorno a las asignaciones programadas y lo que conlleva para otros compañeros, tenderá a coincidir, en la medida de lo posible, con el inicio previsto con carácter general, para los periodos de vacaciones.

La reducción de jornada conllevará la pertinente novación del contrato, y con ello, la reducción proporcional de los salarios devengados habitualmente, así como, la posible asignación a servicios o trabajos distintos de los habituales. Igualmente, el afectado no podrá realizar horas extraordinarias, salvo aquellas que se consideraran estructurales. En aras a garantizar la equidad e igualdad de derechos y oportunidades de los afectados, las solicitudes de conciliación de la vida familiar y laboral que se presenten ante la empresa, serán tratadas en la Comisión de Igualdad (empresa-Comité Intercentros). Dicha Comisión responderá a la solicitud presentada en un plazo máximo de quince días, y en caso de no alcanzar un acuerdo en su seno o que el mismo no satisfaga la pretensión del afectado, éste queda facultado para acudir a la jurisdicción competente.

2. Sin perjuicio de la legislación vigente, quienes cuenten con al menos cinco años de antigüedad en la empresa, podrán acceder a una reducción descausalizada del 50% de su jornada laboral en la empresa.

No obstante, éstas, quedan condicionadas a:

- Duración mínima de seis meses.
- La aceptación por parte del afectado de la concreción horaria propuesta por la empresa, que, en aras de evitar perjuicios al resto de personal, se dará en días, semanas o quincenas completas, manteniendo así la rotación de turnos y horarios que se diese en su unidad de negocio.
- No rebasar el porcentaje del 3,00% de trabajadores de la misma categoría, unidad de negocio y/o centro de trabajo que se tratara.
- Durante la misma no realice trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa, siempre que éstas supongan una competencia directa.

La novación del contrato de tiempo parcial a tiempo completo, será automática para quienes habiendo concretado la fecha previamente, soliciten hasta un máximo de 12 meses. Para quienes solicitaran un periodo superior o no establezcan la fecha concreta de conversión, se estará, a la previa solicitud del interesado/a, existencia de vacantes y a las condiciones establecidas en el capítulo V, Promoción laboral y Estabilidad en el empleo, del presente Convenio.

Artículo 74. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. No obstante, los trabajadores que deseen obtener una excedencia, deberán presentar ante la empresa, con al menos 30 días de antelación, la pertinente solicitud por escrito, en la cual, hará constar el periodo solicitado, y, en los supuestos de excedencias forzosas o por cuidados familiares, acreditará debidamente el hecho causante.

La empresa, dentro de los 15 días siguientes a su presentación, resolverá al respecto. De no hacerlo o hacerlo fuera de plazo, se entenderá a los efectos oportunos, que la excedencia está concedida en los términos solicitados, siempre que éstos se ajusten a la legislación vigente.

Su inicio, en aras a causar el mínimo trastorno a las asignaciones programadas y lo que conlleva para otros compañeros, tenderá a coincidir, en la medida de lo posible, con el inicio previsto con carácter general, para los periodos de vacaciones.

Asimismo, durante el periodo de excedencia, el afectado no tendrá derecho a retribución alguna por parte de la empresa.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito con al menos 30 días de antelación a la finalización, salvo que se tratara de una excedencia forzosa, en cuyo caso podrá hacerse en los 30 días posteriores al cese como cargo público. En el caso de no hacerlo o hacerlo fuera del plazo reseñado, se entenderá que la persona renuncia al derecho de reincorporación derivado del tipo de excedencia que disfrutara, quedando extinguida, a todos los efectos, la relación laboral.

A efectos aclaratorios, en lo que se refiere al derecho de reserva del puesto de trabajo derivado del tipo de excedencia que disfrutara, en el caso del personal adscrito a las categorías de conductor y/o conductor mecánico, debido al «ius variandi» de la propia empresa, es decir, a su facultad de organizativa ante la necesidad de adaptar los servicios a la demanda puntual de sus clientes, se entenderá por puesto de trabajo, uno de su propia categoría, unidad de negocio y centro de trabajo, pero en ningún momento, el servicio y/o sistema de trabajo al que en su día estaba asignado, pues ambas partes reconocen, que al paso del tiempo es bastante probable que éste no exista tal y como se concebía en su momento, que la situación confronte y/o lesione derechos de otros trabajadores, etc.

Sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación vigente, y de lo ya reseñado, quienes cuenten con al menos diez años de antigüedad en la empresa verán ampliados sus derechos, conforme a lo que a continuación se establece:

– En las excedencias por cuidados de hijos y/o familiares, se amplía hasta cinco años el plazo máximo a permanecer en dicha situación. Asimismo, se amplía el requisito de edad del menor a 9 años.

– En las excedencias voluntarias, siempre que el afectado no realice durante la misma, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa que supongan competencia directa:

- Podrán prorrogar, en una ocasión, el periodo inicialmente solicitado, sin que entre ambos pueda sobrepasarse el plazo máximo a permanecer en esta situación.
- Tendrán derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante dos años.
- Reducirán en 12 meses el plazo para solicitar una nueva excedencia voluntaria.

CAPÍTULO XI

Premios y régimen disciplinario

Artículo 75. *Premios.*

1. Con el objetivo de poder recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal afectado por este Convenio, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la empresa establece una serie de premios, los cuales podrá otorgar de forma individual o colectiva.

En aras a lograr la mayor eficacia posible, al ejercer esta facultad se ponderará minuciosamente las circunstancias de cada caso analizado, para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, o se otorguen a quién no lo haya merecido.

2. Tipificación:

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

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

En ambos supuestos, se tendrán en cuenta circunstancias que aumentarán los méritos del acto, como no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

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

– Afán de superación profesional, al igual que el apartado anterior, en relación a quienes, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten dispuestos a mejorar su formación teórica-práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

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

3. Los premios consistirán, en la entrega de cartas laudatorias, diplomas honoríficos, condecoraciones, distintivos, así como cualquier otro que en su momento se estableciera, garantizándose en todo caso la igualdad de trato en situaciones similares.

Su concesión, corresponderá a la Dirección de la Empresa, previa instrucción del pertinente expediente contradictorio por la comisión de igualdad.

A estas concesiones, se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible, para satisfacción de los interesados y estímulo del resto de trabajadores. Todo premio obtenido se hará constar en el expediente del interesado y será computado a efectos de ascensos y/o cambios de categoría.

Artículo 76. *Principios de ordenación del régimen disciplinario.*

1. Principio básico. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la empresa.

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

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

Artículo 77. *Tipificación de las faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en un período de un mes.

2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

8) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo asignado tanto exterior como interior.

9) El retraso por causa injustificada en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada, incluyéndose el no tramitar en tiempo y forma oportuna los partes de alta/baja o accidente.

10) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos, así como las posibles indicaciones que dicten responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad.

11) Incurrir en errores de carga o descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor, el hecho tenga algún tipo repercusión negativa de carácter sustancial para la empresa o cliente afectado, y el conductor haya sido formado por parte de la empresa del método de carga.

12) El retraso injustificado en las salidas de almacén y/o llegadas a destino que supongan graves trastornos para el cliente y que sean imputables al conductor.

2. Se consideran faltas graves:

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

2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5) La alegación de causas falsas para las licencias.

6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.

8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

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

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

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

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

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

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes. A efectos aclaratorios, se entiende por reiteración más de tres faltas leves en un periodo de tres meses a contar desde la Comisión de la primera de ellas.

17) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor acreditada.

18) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa.

3. Se consideran faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En el caso de conductores, bastará solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11) El acoso laboral (*mobbing*) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes. A efectos aclaratorios, se entiende por reiteración más de tres faltas graves en un periodo de tres meses a contar desde la Comisión de la primera de ellas.

13) La falsedad de denuncia ante la empresa, así como el prestar testimonio falso ante casos de acoso.

14) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro.

15) Alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, así como la manipulación intencionada de los limitadores de velocidad.

16) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos graves o considerables para la empresa, o accidentes a terceros.

Artículo 78. *Procedimiento sancionador y comunicación.*

La imposición de una sanción con independencia de la clasificación de la falta que se tratara (leve, grave o muy grave), requerirá de la apertura de un expediente contradictorio, del cual se dará traslado, por este orden, al comité de centro o delegados de personal y al propio afectado, con el fin, de que si lo desean, puedan realizar las alegaciones que al respecto estimen oportuno. Para ello, contarán con un plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la recepción por parte del trabajador. En cualquier caso, en las faltas graves o muy graves, será igualmente preceptiva, la comunicación en primer lugar al Comité Intercentros.

Transcurrido el plazo para realizar alegaciones, la empresa procederá, en un plazo no superior al concedido para éstas, a resolver el expediente abierto y a hacer entrega de la pertinente resolución a las partes. No obstante, la entrega al trabajador, no así al resto de partes, podrá quedar suspendida cautelarmente en los términos que se establecen para la prescripción de las faltas, en relación con la de ausencia del trabajador en la empresa.

El silencio administrativo por parte de la empresa, así como exceder los plazos de resolución, será entendido, a los efectos oportunos, como desistimiento del proceso sancionador. No obstante, si de la observancia de las alegaciones presentadas al respecto, no resultase imputable falta laboral alguna al afectado, la empresa queda obligada a entregar a las partes, la pertinente resolución.

De resolverse un expediente con sanción de empleo y sueldo, ésta comenzará a cumplirse indubitablemente, a partir del primer lunes laboral del trabajador siguiente a la resolución dictada.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves, simultáneamente a la entrega de la comunicación de apertura del expediente contradictorio, o con posterioridad a la misma, la empresa podrá acordar, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos o resolución final del expediente abierto, la suspensión de empleo del trabajador sin perjuicio de su remuneración. Dicha suspensión será comunicada al resto de partes en el proceso.

El incumplimiento por parte de la empresa del procedimiento aquí fijado, dará lugar al archivo del expediente sin repercusión alguna para el afectado y/o al despido improcedente, en aquellos supuestos que el expediente conllevara un despido disciplinario.

Con independencia de lo aquí fijado, en caso de desacuerdo, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente, para instar la revisión de la sanción impuesta.

Artículo 79. *Prescripción y graduación de las sanciones.*

1. Prescripción de las faltas.

Entre el hecho causante que motiva la aplicación del régimen disciplinario y la apertura del pertinente expediente, no podrá transcurrir más de diez días en las faltas tipificadas como leves, más de veinte días en las tipificadas como graves y más de sesenta días en las tipificadas como muy graves.

A los efectos de evitar la prescripción como consecuencia de periodos en los que el trabajador no asiste al trabajo, tales como, periodos vacacionales, permisos de matrimonio, paternidad-maternidad, permiso especial de carácter recuperable, incapacidad temporal, excedencias y/o permisos sin sueldo, así como en los casos que el trabajador se encuentre desplazado puntualmente en un centro de trabajo distinto al suyo, en aras de evitar una comunicación por vía externa y por ende no mermar la defensa del trabajador en dicha situación, se acuerda el que la empresa, dentro de los plazos establecidos entregue el expediente abierto al comité de centro y a su vez suspender cautelarmente a todos los efectos, la comunicación al afectado. Una vez reincorporado, la empresa reanudará el procedimiento habitual de acuerdo con los plazos establecidos.

Ejecutado los expedientes y cumplidas las sanciones, estas igualmente prescribirán a los doce meses de haberse cometido la falta que dio lugar a la sanción impuesta.

2. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por parte de la empresa consistirán en:

- Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días; postergación para el ascenso hasta un año; exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante seis meses desde el hecho producido.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días; postergación para el ascenso hasta cinco años; exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante un año desde el hecho producido; o despido disciplinario.

3. Situaciones especiales.

Dada la especial complejidad y nivel de exigencia que entraña la participación en la carga y descarga que se realiza para el principal cliente, donde intervienen asiduamente factores externos que escapan a la influencia que la propia empresa pueda realizar en la organización de dichos procesos, y con el objetivo de buscar soluciones satisfactorias para ambas partes, se acuerda que todos aquellos expedientes basados en errores de carga y descarga cuya consecuencia sea la suspensión de empleo y sueldo, podrán ser conmutados a elección del afectado, y hasta un máximo de dos veces dentro del año natural, por la asistencia voluntaria a un curso de reciclaje de la materia, cuya duración no será superior a cuatro horas. La concreción de la fecha para realizar la acción formativa, que no podrá coincidir con domingos o festivos, corresponderá a la empresa, sin perjuicio del reglamento que a tal efecto las partes signatarias tienen acordado, en aras a garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral. La asistencia del afectado a estas acciones, a excepción de que la primera sanción no conste en el expediente disciplinario y laboral del trabajador, no computará para ningún otro beneficio.

El trabajador que habiendo solicitado el cambio no asistiera al curso propuesto, incurrirá en una nueva falta.

De todo este proceso, será obligado la tramitación y documentación que da fe del mismo, es decir, la solicitud escrita de la opción del trabajador, la asistencia del curso a realizar y fecha de celebración, el desistimiento de la empresa de imposición de la sanción, etc.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 80. *Principios generales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá condicionar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Asimismo, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este capítulo.

Artículo 81. *Elecciones sindicales.*

Para la participación de los trabajadores en los órganos de representación, previamente deberán de haber fomentado elecciones sindicales de acuerdo con la normativa vigente.

Asimismo, según lo previsto en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

A efectos oportunos, se recoge la distribución o encuadramiento en los distintos colegios electorales, de cada una de las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 14 del presente Convenio, y por ende de los propios trabajadores:

– Colegio A: Técnicos y administrativos. Estará formado por los trabajadores cuya categoría sea alguna en que se dividen los grupos profesionales I y II (Personal Superior y Técnico, y Personal de Administración).

– Colegio B: Especialistas y no cualificados. Estará formado por todos los trabajadores integrados en los grupos profesional III y IV (Personal de Movimiento y Personal Auxiliar y Personal de Talleres) y/o sus respectivas categorías funcionales en los que dichos grupos se dividen.

Artículo 82. *Órganos de representación. Comités de empresa o Delegados de Personal.*

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, pudiéndose constituir, de conformidad con la legislación vigente, en los centros de trabajo con 50 trabajadores o más. En el caso, de centros que no alcancen esa cifra, podrán elegirse Delegados de Personal, quienes ostentaran la representación en igual forma.

1. Funciones. Con el Comité Intercentros constituido, órgano al que se atribuye todas las competencias, derechos de información y consulta, que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores establece, el comité de centro o delegados de personal, ejercerán una labor de seguimiento, vigilancia y control en su centro de trabajo como extensión de éste.

2. Garantías. Se les reconocen las siguientes:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

3. Locales y tablones de anuncios.

En cada centro de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del comité de centro o delegados de personal, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Dicho local y su pertinente dotación, será conforme a lo establecido en el reglamento de medios que a tal efecto ambas partes tienen suscrito, y que las mismas dan por ratificado.

Asimismo, la empresa dotará de uno o varios tablones de anuncios con cristal y cerradura, que impida el acceso libre, donde los sindicatos debidamente implantados en la empresa, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

En cuanto a lugar para celebrar reuniones o asambleas, se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Ciberderechos sindicales.

Ambas partes manifiestan la importancia del impacto de las nuevas tecnologías en nuestro entorno laboral. El objetivo es, por un lado, velar por el legítimo derecho de la empresa a garantizar el buen uso de las herramientas y los medios técnicos que pone a disposición de los trabajadores y, por otro, el pleno ejercicio de los derechos de representación sindical, salvaguardando el derecho a la intimidad de los trabajadores y sus representantes. Así, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de medios técnicos de la RLT, a cada Comité de empresa o sección sindical legalmente establecida en cada centro de trabajo, se le garantizará como parte del material mínimo para el desempeño de sus funciones: Intranet, Internet, correo electrónico y cuenta de correo.

Los representantes de los trabajadores que dispongan de estos medios técnicos para el desempeño de su actividad profesional podrán hacer uso de ellos para establecer las formas de comunicación sindical, así como el acceso a la información generada por la empresa (circulares, normativas, resumen de prensa, etc.).

5. Crédito de horas sindicales.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, la normativa vigente prevé la disposición de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo y en función de número de trabajadores. Su utilización, requerirá un preaviso por escrito a la empresa con la suficiente antelación, que las partes signatarias, en ausencia de plazo concreto en la normativa, y con el objetivo de causar el mínimo trastorno a las asignaciones programadas y lo que puede conllevar para otros compañeros, establecen en 36 horas.

De acuerdo a la previsión que la legislación vigente hace, las partes signatarias acuerdan la posibilidad de la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. No obstante, en aras de lograr un uso responsable y organizado, dicha acumulación queda condicionada al siguiente régimen:

- Comunicación escrita a la empresa. A dicha comunicación se adjuntará la aceptación individual de cada miembro de comité o delegado de personal.
- La cesión deberá ser por el total del crédito, es decir, no cabe la cesión parcial de lo no consumido mensualmente por el propio afectado.
- Acuerdo con la empresa en la concreción del crédito total anual del que se dispone. Para ello, se tomará como referencia de periodo anual, el generado a partir del día siguiente de las elecciones.
- La cesión podrá hacerse al comité de empresa o a las secciones sindicales de centro constituidas conforme a lo establecido en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical). En caso de tratarse de un centro de trabajo con delegados de personal, solo cabe la cesión, si existiese un acuerdo entre la totalidad de delegados.
- La distribución del crédito se realizará conforme a los estatutos y/o normas internas de funcionamiento del comité de centro o sección sindical.
- Los afectados podrán comunicar por escrito con al menos 30 días de antelación, su deseo de poner fin a la cesión del crédito. No obstante, en aquellos casos que se hubiera consumido de la bolsa más crédito que el generado por sus integrantes a la fecha concretada, con independencia de quien o quienes lo hubieran consumido, le será descontado, en la proporción justa, del que le corresponda a partir de la situación creada.
- En aras a evitar abusos o perjuicios, dado el sistema de trabajo empleado puede conllevar para el personal de movimiento realizar jornadas superiores a ocho horas reduciendo los días de asistencia al puesto durante la semana, a partir del 1 de enero de 2020, se hará necesario la ratificación y aceptación del reglamento que a tal fin consensuaran las partes signatarias. Dicho reglamento determinará la disponibilidad de crédito sindical para dar cobertura a ese tipo de jornadas.

Artículo 83. *Comité Intercentros.*

1. El Comité Intercentros.

La representación legal de los trabajadores afectados por este convenio, elegida en los comités y delegaciones de personal, se organizan a su vez en el Comité Intercentros, a fin de adquirir una representación conjunta y garantizar una interlocución válida en la empresa, que sirva como cauce de estudio y resolución de cuantas materias que por su ámbito o afectación, presente o futuro, excedan al de un centro de trabajo.

Su composición, que deberá guardar en todo momento la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, se ajustará a un total de 13 miembros. Éstos, serán designados por las organizaciones sindicales de entre los miembros de comités de centro o delegados de personal. No obstante, la presencia de una organización sindical se dará, siempre que ésta alcanzara el 10% o más del total de los delegados habidos en la empresa.

De entre todos sus miembros, se elegirá a un Presidente y un Secretario. Igualmente, contará con un Reglamento de Régimen Interno de Funcionamiento que garantice su funcionamiento y su estabilidad.

La sede social de este Comité queda fijada en las oficinas centrales de la empresa.

2. Competencias.

Al Comité Intercentros, desde su constitución se le atribuye todas las competencias, derechos de información y consulta recogidas en el artículo 64 del ET, así como las previstas en otras disposiciones del mismo. A los efectos oportunos, se enumeran algunas más esenciales:

- a) Negociación del convenio colectivo y demás acuerdos de ámbito estatal.
- b) Negociación colectiva en lo referente al artículo 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Negociación de los expedientes de regulación de empleo en las materias referidas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como en caso de despidos colectivos recogidos en el artículo 51 del ET.
- d) Negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de todos y cada uno de los centros de trabajo que componen la empresa.
- e) Intervención en las materias o temas, que con carácter individual o colectivo, su afectación presente o futura, exceda al centro de trabajo.
- f) Codecisión en la elección mutua (empresa-Comité), siempre que ésta esté acordada explícitamente en el Convenio colectivo o bien la legislación vigente en cada momento así lo estipulase.
- g) Las competencias que se deriven de los artículos y cláusulas de presente Convenio colectivo o de los acuerdos y pactos que las partes suscriban.
- h) Realizar cuantas acciones crea necesario frente al empresario o en su caso, frente a la autoridad laboral competente para restaurar posibles vulneraciones de la normativa vigente.

3. Derechos.

Al Comité Intercentros le corresponden todos los derechos de información y consulta recogidos en el artículo 64 del ET y lo previsto en otras disposiciones del mismo. A los efectos oportunos, se enumeran algunas más esenciales:

- a) Todas las partes representadas en el presente convenio reconocen al Comité Intercentros su capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores, para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estime oportuno en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

b) Trimestralmente, ser informado sobre la situación económica de la empresa, la evolución reciente y probable de sus actividades, sus objetivos presentes y futuros, etc., así como la evolución general del propio sector de actividad al que la empresa pertenezca.

c) Mensualmente, ser informado de la previsión de nuevas contrataciones de personal por cada centro de trabajo y unidad de negocio, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. Asimismo, será informado previamente de los ceses y ascensos que se produzcan.

d) Anualmente, tendrá conocimiento y a su disposición el balance de gestión, la cuenta de resultados, memoria, informe de auditoría, etc., de la empresa, y en general, de cuantos documentos se faciliten a la dirección de la empresa. Asimismo, en el caso que la empresa, adopte la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.

e) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

f) Ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

g) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

h) Sobre el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, así como los contratos en particular que éste órgano le solicite.

i) Ser informado previamente de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

j) Mensualmente, la empresa facilitará las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

k) De carácter inmediato, ser informado de todos los accidentes de circulación graves o muy graves ocurridos con vehículos de la empresa o que sean considerados accidentes en itinere, con independencia de la afectación o no del trabajador o trabajadores implicados.

4. Obligaciones.

El Comité Intercentros, asume las obligaciones derivadas del ejercicio de sus competencias, de las que, a los efectos oportunos, se enumeran algunas más esenciales:

a) Informar y/o trasladar en tiempo y forma a los comités de centro y a sus representantes, en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

b) Velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio colectivo, pactos o acuerdos suscritos con la empresa, así como demás normativa vigente.

c) Velar por la calidad y eficiencia de la docencia en los centros de formación y capacitación de la empresa.

d) Velar por las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

e) Colaborar con la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la misma, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

f) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

g) Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la empresa si lo hubiera, y en su defecto por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

h) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a lo dispuesto en el presente artículo, así como a lo dispuesto en los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la empresa señale expresamente como de carácter reservado.

Artículo 84. *Secciones sindicales.*

Al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, los sindicatos más representativos en la empresa, podrán constituir secciones sindicales y elegir a delegados sindicales de conformidad con el número de trabajadores.

El delegado sindical elegido, en el supuesto que no formen parte del comité de empresa, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de éstos órganos, así como los derechos que la citada ley les reconoce.

En el supuesto contrario, es decir, que el delegado sindical elegido tenga o adquiera en algún momento la condición de miembro del comité de empresa, se establece, el que adicionalmente al crédito de horas mensuales retribuidas que le corresponda por su condición de miembro de comité, tendrán derecho al crédito dispuesto para el primer supuesto.

El crédito procedente de la aplicación de este artículo podrá formar parte, en las mismas condiciones, de la acumulación de horas que pudiera darse en el centro de trabajo.

Artículo 85. *Cuota sindical.*

A petición expresa del trabajador/a afiliado a organizaciones sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la empresa descontará de la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente y efectuará el ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

Consecuentemente, la empresa facilitará mensualmente a la máxima representación de la Organización sindical correspondiente en el centro de trabajo, la relación nominal y justificante correspondiente de las cuotas transferidas.

En los mismos términos que la cuota sindical, los comités de centro o el propio comité intercentros, previo acuerdo con la empresa, podrán establecer una cuota mensual, anual, etc.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 86. *Principios fundamentales.*

La protección del personal, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, considerando éstas, que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en el centro de trabajo, que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las partes quieren reseñar y manifestar, como principio básico y fundamental, el que la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todas las personas que conforman esta empresa, es decir, desde la propiedad de la misma hasta el

trabajador que realice las tareas más elementales, lógicamente cada cual tendrá una responsabilidad distinta, proporcional en todo caso, al puesto de trabajo que ocupa en la empresa, y a la formación recibida en la empresa en relación a esta materia.

Artículo 87. Aspectos generales.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se estará a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituya a estas.

Sin perjuicio de la legislación vigente, a continuación, se reseñan algunas consideraciones de carácter general, que serán de obligada observancia:

a) La empresa se obliga a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, y adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

b) Los planteamientos, actuaciones y medidas que la empresa pongan en ejecución en relación con esta materia, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

c) La empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, se procederá a la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.

e) En todo caso, la responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas. Asimismo, la empresa será responsable de las contrataciones y subcontratas, exigiéndoles a estas los requisitos correspondientes relativos a evaluación de riesgos, planificación de la prevención, formación, información y control de la salud, en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) A los efectos del presente Convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados accidentes laborales los definidos en el artículo 156 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social) o aquella que la sustituya.

Artículo 88. Obligaciones de la empresa en prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones a este respecto de la empresa vienen emanadas de la aplicación de la legislación vigente y lo dispuesto en este convenio. En cualquier caso, a los efectos oportunos, se reseñan las siguientes obligaciones:

- Velar por el estado de salud de los trabajadores.
- Proporcionar a los trabajadores los medios y elementos necesarios para desempeñar su trabajo de forma segura.
- Mantener en perfecto estado cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 89. Obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda

afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Asimismo, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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

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

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

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo.

- Cooperar con el empresario para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 90. Derechos de participación y representación de los trabajadores en materia prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, canalizando ésta a través de sus representantes, los comités de empresa, delegados de personal y/o delegados sindicales, así como de la representación especializada que se regula a continuación:

1. Los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, y su número, estará de acuerdo a las previsiones que la normativa establece en función del número de trabajadores.

De conformidad con la normativa vigente, tendrán las siguientes competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
- Ser consultados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresario.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La empresa, de conformidad con la normativa vigente, proporcionará a los delegados de prevención una formación mínima en la materia, adaptada en todo momento a la evaluación de riesgos y aparición de otros nuevos, bien a través de sus propios medios o bien concertándola con organismos o entidades especializadas, y repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a dicha formación será considerado será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos.

2. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en consonancia con el modelo de organización de la representación de los trabajadores habida en la empresa, y por ende, en orden a fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en todos y cada uno de los centros de trabajo, y a su vez el ejercicio de una interlocución conjunta, válida y eficaz con la empresa, se establece, el que las competencias reconocidas a los Delegados de Prevención y comités de seguridad y salud, serán ejercidas por el comité intercentros de seguridad y salud.

En consecuencia, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos Laborales en la empresa.

2.1 Funcionamiento:

Se reunirá en sesiones ordinarias y/o extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán siempre que sea necesario, estableciendo un mínimo de cuatro reuniones al año, debiendo ser éstas programas de forma periódica.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán, a petición mayoritaria de cualquiera de las partes que lo integran, cuando exista una denuncia por incumplimiento en esta materia, así como en caso de accidentes muy graves. Realizada la petición de parte y/o convocatoria de la reunión extraordinaria, ésta deberá celebrarse en un plazo no superior a siete días hábiles.

De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario. Salvo pacto en contrario, cada parte ostentará unos de los cargos citados durante un año, permutándose los mismos llegado el vencimiento.

Las reuniones deberán contar con un orden del día que las partes deberán conocer con al menos con tres días hábiles de antelación, con independencia que en el momento de la reunión o anteriormente las partes consensuen la inclusión de nuevos puntos. En caso de reuniones extraordinarias, el orden del día propuesto deberá darse a conocer en el momento de realizar la petición de reunión, con independencia de que la parte no convocante introdujera nuevos puntos tras conocer la convocatoria, o bien, que de mutuo acuerdo se introduzcan nuevos puntos a tratar.

De lo ocurrido, los asistentes, propuestas, etc., se levantará el acta correspondiente.

De conformidad con lo ya establecido, el comité podrá adoptar sus propias normas de funcionamiento, recogiendo las mismas en el pertinente reglamento.

2.2 Composición del CISS:

Estará formado por los delegados de prevención de una parte, y de otra parte por el empresario y/o sus representantes en número igual a estos. El número total, vendrá definido por la legislación vigente en función del número total de trabajadores representados. La designación de los delegados de prevención, le corresponde al comité intercentros, que lo hará de entre sus miembros o de los delegados de prevención existentes en los centros de trabajo.

2.3 Competencias y facultades.

Sin perjuicio de la normativa vigente, a los efectos oportunos, a continuación, se enumeran las consideradas más esenciales:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa en la empresa, y en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de las actividades preventivas, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Promover y participar en investigaciones sobre:

- Evaluación y control de riesgos.
- Incidencia de daños derivados del trabajo.
- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

d) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

Igualmente, en el ejercicio de sus competencias, estará facultado para:

I. En materias de carácter general:

– Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

– Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

– Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

– Conocer e informar de la memoria y programación anual de Servicios de Prevención.

– Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por incapacidad temporal, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

II. En materia de organización de la prevención:

– Podrán proponer a la dirección de la empresa la modalidad de organización de la prevención que se adoptará en la empresa de acuerdo a la legislación aplicable y a las necesidades concretas de la misma.

– Participarán y podrán proponer la concertación de una entidad acreditada como servicio de prevención externo, su revocación o suspensión.

III. En materia de evaluación de riesgos y Plan de Prevención:

– Podrán proponer el procedimiento y la entidad o personas que realizarán la evaluación de riesgos.

– Participarán en la elaboración del Plan de Prevención que resulte de dicha evaluación de riesgos.

– Podrán acordar la paralización de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as.

IV. En materia de formación en salud laboral, seguridad y medio ambiente. Participarán en la discusión, el diseño, y aprobación de cualquier campaña o plan de información y/o formación en la materia, que pretenda dirigirse a los trabajadores/as.

3. El Comité de Seguridad y Salud en el centro.

En consonancia con la organización de la representación de los trabajadores en la empresa, y la acordada específicamente en esta materia, en la que se le atribuye las competencias en la materia al Comité Intercentros de seguridad y salud, el papel de un comité de seguridad y salud queda relegado a la consulta periódica de aquellos temas específicos que no excedan o incidan a presente y/o futuro de ese ámbito. No obstante, participarán y serán informados por el órgano superior de todas aquellas cuestiones de carácter general, que directa o indirectamente puedan afectarles.

Con el objetivo de garantizar y reforzar dicha participación, información, etc. y con independencia de otras fórmulas, en las reuniones de éstos participará un miembro de cada parte del órgano superior, cuya misión será informar, debatir, recabar aportaciones u opiniones, etc., de los temas concernientes al CISS, los trabajos que estuvieran desarrollándose, seguimiento o evaluación de acuerdos, etc.

La composición y funcionamiento de éstos órganos se ajustará a las previsiones que la normativa vigente contempla, todo ello, de conformidad con la reseñado en este capítulo.

Artículo 91. *Vigilancia de la salud y/o reconocimientos médicos.*

1. De carácter general.

La vigilancia de la salud ha de partir de la propia evaluación de riesgos, definiéndose y justificándose explícitamente por parte de la empresa la selección de los procedimientos de diagnóstico y seguimiento, así como qué es lo que se pretende vigilar y con qué objetivos. En consecuencia, dicha acción seleccionará, aquellas situaciones que deberían ser objeto de vigilancia sanitaria, bien porque no se ha conseguido eliminar completamente el riesgo, o bien, por las peculiaridades de los trabajadores/as expuestos.

Los resultados de vigilancia de la salud con relación a los puestos de trabajo deberán analizarse y contrastarse con los datos sobre la exposición, actuando en consecuencia, y replanteando ante la posible pérdida de salud, si es necesario la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

2. Reconocimientos médicos.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995 (LPRL), esta solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De no haberlo, el afectado deberá comunicar su negativa dando acuse de recibo del ofrecimiento realizado.

Como pauta para desarrollar esta actividad de forma ordenada, se establece que, al inicio de la relación laboral de una persona con la empresa, se le practicarán las pruebas médicas pertinentes con relación al puesto de trabajo que vaya a ocupar, con unos contenidos mínimos y que sirvan de referente para el seguimiento y control de la eficacia futura de las intervenciones preventivas. De igual modo se actuará, con quienes se incorporen tras una Incapacidad superior a 3 meses.

Para el resto de trabajadores en plantilla, con carácter general, se establece un reconocimiento médico cada dos años. No obstante, dicha periodicidad se reducirá en el caso de existir trabajos que reúnan circunstancias especiales de riesgo, prestándose especial atención a los reconocimientos en caso de maternidad.

La organización de esta actividad, en la que podrá participar activamente la RLT, se ajustará a los siguientes criterios:

– A tal efecto, el tiempo dedicado por el trabajador a tal fin será considerado a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo. No obstante, en aras a facilitar la organización de estos y causar los mínimos trastornos al desarrollo normal de la actividad de la empresa y de los clientes, amparados en la posibilidad de distribución irregular de la jornada de trabajo que otorga a la empresa el vigente E.T, podrán desarrollarse en días prefijados como descanso, no siendo estos domingos o festivos, y debiendo compensar el tiempo dedicado al mismo, que en ningún caso será inferior a tres horas. Dichas horas tendrán el mismo valor que como si de una hora extra se tratara.

– Los trabajadores objeto del reconocimiento se les informará de su situación con al menos quince días de antelación, concretando en ese momento, de forma fehaciente, día y hora en que se realizará. Al objeto de conciliar la vida familiar y laboral, en caso de desacuerdo, la empresa en ese momento ofrecerá dos nuevas citas en diferentes horarios y días.

– Los centros clínicos donde acudir serán consensuados con la representación de los trabajadores dentro de las posibilidades ofertadas y bajo la premisa de minimizar en lo posible los desplazamientos de los trabajadores.

3. Ampliación de los programas de prevención reseñados.

De carácter voluntario y gratuito, quienes cuenten con al menos tres años de antigüedad en la empresa, previa solicitud, tendrán derecho a:

- Personal de movimiento con edad superior a 45 años, en años alternos, a que se le realicen pruebas médicas específicas del aparato músculo esquelético (radiografías, resonancias, o similares).
- Trabajadoras con edad superior a 45 años, en años alternos, a que se realicen exámenes médicos para detección del cáncer de mama o ginecológico.
- A que se le realice un reconocimiento médico por cada año natural que permanezca en la empresa.

En analogía con la medida, y a los efectos oportunos, se reseña, que el tiempo dedicado por los afectados a este tipo de programas, no será tiempo de trabajo efectivo y por tanto quedará exento de compensación alguna por parte de la empresa. Asimismo, la empresa, a través de los Servicios de Prevención que en cada momento esté conveniada, gestionará la realización de los mismos y asumirá el coste que éstos pudieran ocasionar.

4. Documentación e información.

Una vez practicado el reconocimiento médico a un trabajador, la empresa le proporcionará, en el menor tiempo posible, una copia del resultado del mismo, debiendo tomar las medidas necesarias de protección y confidencialidad, garantizando el respeto a la intimidad personal del trabajador/a. Por tanto, el acceso a la información médica de carácter personal queda limitado al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas, salvo consentimiento expreso y por escrito del trabajador. No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados, en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Mensualmente, la empresa trasladará a los órganos de representación de los trabajadores, información detallada sobre los trabajadores que en el periodo se han sometido a reconocimiento médico y del resultado que, a tal efecto, el servicio de vigilancia comunique a la empresa.

Artículo 92. *Transpaletas eléctricas para la carga y descarga de los vehículos.*

Considerándose una mejora más de la acción preventiva en la empresa y consecuencia de la progresión establecida en convenios precedentes, se establece con carácter general, la obligación para la empresa de proporcionar este medio a todos sus empleados que participen activamente en tareas de carga y descarga de los clientes habituales. En caso contrario, el afectado quedará exonerado de realizar esta tarea. No obstante, como quiera que la medida puede verse puntualmente franqueada por situaciones ajenas y sobrevenidas, la empresa queda obligada a resolverlas en el menor tiempo posible.

La medida es de carácter permanente y su suspensión unilateral conllevará la suspensión de la función por parte de los trabajadores de la empresa.

Este derecho se hace extensivo a la totalidad de trabajadores cuyas funciones en la empresa sean las del reparto a domicilio de alimentos, paquetes, etc.

Artículo 93. *Ropa de trabajo y EPI.*

1. De carácter general.

Para la realización de sus funciones, al personal de movimiento se le entregará el correspondiente vestuario, así como los equipos de protección individual necesarios para

cada puesto de trabajo, Por su parte, el trabajador, estará obligado a utilizar las prendas de trabajo y equipos de protección facilitados durante la jornada laboral, haciendo uso correcto de las mismos y manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza, exigiéndole en todo momento a mantener una buena presencia e imagen.

Corresponderá a la empresa la elección de tejido, color, etc. No obstante, en relación a los tejidos, éstos deben corresponderse con la climatología del periodo para el cual se entregan. Asimismo, de forma progresiva, se incorporará elementos reflectantes en las prendas en detrimento del chaleco, de tal forma que para el año 2021 no formará parte del vestuario ni el propio chaleco ni cualquier otra prenda anterior que no lleve incorporados dichos elementos.

2. Dotación a entregar.

Quienes se encuentren asignados a las categorías anteriormente reseñados y tengan previsión de continuidad, les será entregado la siguiente dotación:

– Durante el mes de abril, como vestuario de verano:

- A elección del trabajador, tres polos o cinco camisetas.
- Dos pantalones, que salvo que las necesidades del servicio lo impidan, a elección del trabajador podrán ser cortos.
- Tres pares de guantes y transitoriamente un chaleco reflectante.

– Durante el mes de septiembre, como vestuario de invierno:

- A elección del trabajador, dos polos o cuatro camisetas.
- Dos pantalones y un forro polar, transitoriamente una sudadera.
- Un chubasquero.
- Tres pares de guantes transitoriamente un chaleco reflectante.
- A elección del trabajador un par de botas o zapatos de seguridad.
- En años alternos, a elección del trabajador, parka o chaleco sin mangas.

El personal de movimiento adscrito que tiene limitada la vuelta a su domicilio por los servicios asignados, es decir, de rutas nacionales o internacionales, travesías en barco, y aquellos que se encuentran asignados al reparto domiciliario, verán incrementada cada dotación en un pantalón, dos polos o tres camisetas y una sudadera en invierno.

En los supuestos de personal sometido a periodos de prueba o contratado específicamente para periodos de campaña, la dotación a entregar en el momento de contratación, a excepción de tallas especiales, será la formada por un calzado de seguridad, dos pares de guantes, dos pantalones, dos camisetas y una sudadera, y en caso de periodos invernales, se añadirá un parka o chaleco y un chubasquero.

3. Deterioro prematuro del material entregado.

El trabajador que acredite el deterioro prematuro de los equipos de protección individual entregados en su momento (guantes, calzado de seguridad), les será adelantado por la empresa un nuevo equipo, pudiendo ésta, descontar el equipo entregado de la siguiente dotación de vestuario que al trabajador le correspondiese.

Igualmente, con independencia de su consideración, el trabajador que acredite la rotura del parka, chubasquero o forro polar entregado en la última dotación, tendrá derecho a que la empresa le haga entrega de uno nuevo.

Para los supuestos de personal de nuevo ingreso y campañas que finalmente tengan continuidad en la empresa, previa solicitud, verán complementada la entrega de vestuario antes de las fechas acordadas.

Artículo 94. *Protección a la maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y el protocolo de mujer embarazada que ambas partes tienen suscrito (anexo IV del presente Convenio). Las modificaciones futuras al citado protocolo requerirán del consenso de las partes signatarias.

Artículo 95. *Trabajadores especialmente sensibles.*

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud adaptada a sus circunstancias.

Artículo 96. *Drogodependencia.*

El consumo de drogas legales e ilegales es un problema en auge que afecta a gran parte de la población laboral activa y que implica problemas de salud con repercusiones diversas, tanto individuales como colectivas.

La adición al consumo de las distintas drogas tiene una etiología multicausal, pero resulta evidente que la drogodependencia tiene una incidencia negativa sobre el entorno de trabajo, tanto del propio trabajador como de sus compañeros, y principalmente sobre la siniestralidad.

Por ello, las partes firmantes estiman conveniente incluir en el presente Convenio un plan integral de actuación, cuyo objetivo principal será en todo momento, el desarrollo de una política preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

La concreción del plan y sus medidas, su activación, ampliación o modificación, etc., así como, determinar las actuaciones para cada caso en concreto, corresponderá al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que lo hará por acuerdo de las partes que lo integran, y de conformidad a los objetivos o políticas que a continuación se establecen:

a) Preventiva: Periódicamente, se pondrán en práctica medidas educativas, formativas e informativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de las drogas, y a su vez promuevan hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

b) Asistencial: Previo análisis en el CISS, se facilitará tratamiento a aquel trabajador que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los Servicios de Prevención.

c) Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación de éste a su puesto de trabajo.

d) Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será previamente consensuada con la representación legal de los trabajadores (Comité Intercentros).

e) No sancionadora: El personal que se acoja por primera vez en la empresa a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso laboral

Artículo 97. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

La empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia. Adicionalmente a éstos, el presente Convenio, establece una serie de medidas o beneficios que pretenden

una mejor conciliación entre las obligaciones laborales y familiares. No obstante, las partes firmantes, expresan su deseo de continuar adoptando, desde el consenso y durante la vigencia del convenio, nuevas medidas o beneficios en este campo.

Artículo 98. *Mejoras a la maternidad y o paternidad.*

Sin perjuicio de la legislación vigente, con el objetivo descrito en el artículo precedente, se acuerdan las siguientes mejoras en relación a estos permisos:

- a) Ampliar en dos semanas y en los mismos términos, el permiso de maternidad fijado por la legislación vigente.
- b) Ampliar en tres meses y en los mismos términos, el periodo de lactancia fijado por la legislación vigente.
- c) Con respecto al permiso de lactancia:
 - En el caso de optar por la reducción de jornada, ésta será de una hora al día.
 - En el caso de optar por la acumulación, el disfrute del permiso podrá darse de forma anticipada y anexado al periodo de maternidad, o bien, una vez generadas las horas suficientes en días de descanso esporádicos, solicitados éstos en los mismos términos que los asuntos propios.

En referencia a posibilidad de disfrute en jornada parcial y/o el periodo volante establecido en la legislación vigente, será elección exclusiva del trabajador sin necesidad de acordar con el empresario, siempre que la solicitud de reducción o periodo se haga por jornadas diarias o semanales completas, de forma que minimice los efectos que sobre el resto de los trabajadores pueda conllevar con respecto a su conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 99. *Igualdad de oportunidades.*

Es deseo de las partes signatarias, plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. Consecuentemente, las partes quedan comprometidas a promover unas condiciones respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Llevado a la práctica el citado compromiso en todos los ámbitos de posible afectación en la empresa, es decir, en la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y conciliación, etc., se adoptan una serie de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, así como a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas afectadas.

Dichas medidas quedan plasmadas en el Plan de Igualdad que figura en el anexo IV al presente Convenio, y responden al diagnóstico de situación que las partes han realizado, así como a la consecución de los objetivos que a continuación se detallan:

- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas afectadas por este Convenio.
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando permanentemente acciones positivas como práctica habitual en la gestión de Recursos Humanos.
- Provocar un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales que puedan existir, y en su caso, cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- Incrementar en lo posible el porcentaje de mujeres en la plantilla, introduciendo prácticas que faciliten la incorporación del sexo menos representado en la categoría,

avanzando en la diversificación de ocupaciones y funciones desempeñadas tanto por las mujeres como por los hombres para lograr presencia significativa en todas las categorías existentes en la empresa.

- Garantizar en todo momento la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Evitar discriminaciones y ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente diálogo social.
- Proyectar una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial las mujeres embarazadas; así como, medidas contra el acoso moral, sexual y mobbing.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Utilizar tanto el presente Convenio colectivo como los acuerdos o pactos que durante la vigencia alcancen las partes firmantes, como instrumento para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Establecer, a través de la Comisión de seguimiento, un sistema eficaz de seguimiento y evaluación permanente sobre de la efectividad de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad que se adjunta, así como elaborar propuestas para la posible extensión del mismo y de los objetivos que se reseñan.

Artículo 100. *Comisión de seguimiento y evaluación a la igualdad.*

Las partes signatarias, acuerdan la creación de una comisión paritaria específica para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en la empresa que se adjunta (anexo II). Dicha comisión deberá constituirse en el plazo de 30 días contados a partir del registro y publicación por parte del organismo competente del presente convenio, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno y, estará compuesta por 5 integrantes de cada parte.

A la citada comisión, se le atribuye las siguientes funciones y competencias:

- Ser un órgano presidido por el dialogo y la comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten en el mismo a lo largo de su vigencia, sean adoptadas por consenso de las partes.
- Velar por la consecución de los objetivos marcados, fomentará y desarrollará de las medidas reseñadas plan de igualdad.
- Realizar cuantas propuestas de mejora del Plan de igualdad o protocolos entienda oportunas.
- Detectar aquellas situaciones de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, proponiendo situaciones correctoras o acciones de mejora.
- Interpretar el contenido del plan de igualdad y evaluará el grado de cumplimiento del mismo.
- Hacer seguimiento de los procesos de selección, promoción y formación.
- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.
- Velar para que la difusión de la información al respecto llegue a todos los trabajadores afectados por el Convenio. Promoverá campañas específicas, jornadas, etc.
- Conocer y actuar en los casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido a tal efecto.
- Realizar propuestas de mejora del Convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.
- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones o que las partes acuerden en su momento. A los efectos oportunos, esta comisión, asumirá los cometidos y facultades que el presente convenio otorga a la comisión social y a la comisión de formación.

Artículo 101. *Violencia de género.*

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en el presente Convenio colectivo, así como los establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

A este respecto, como complemento adicional a las medidas ya contempladas en este convenio, y a las que emanen de la aplicación de la propia legislación general, en relación a posibles excedencias que por este motivo pudieran solicitarse por la persona afectada, previa acreditación del reconocimiento como víctima por violencia de género por parte de la administración competente, se acuerda por las partes, que aun tratándose de una excedencia voluntaria, les será de aplicación el mismo régimen que las excedencias por cuidados de hijos.

Artículo 102. *Acoso en el trabajo.*

En esta materia, se procederá de acuerdo a lo estipulado en el protocolo de acoso que ambas partes tiene acordado y que se adjunta al presente convenio (anexo III), así como a la normativa vigente en la materia. Las modificaciones futuras al citado protocolo requerirán del consenso de las partes signatarias.

En cualquier caso, mediante su participación en la comisión de igualdad, las partes quedan obligadas a promover condiciones de trabajo tendentes a evitar cualquier tipo de acoso, difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas y de sensibilización que ayuden a detectar posibles comportamientos o conductas proclives a convertirse en casos de acoso, acciones formativas para conocer protocolos, etc.

CAPÍTULO XV

Formación en la empresa

Artículo 103. *Formación continua. Principios básicos.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar, la mayor competitividad de la empresa con la formación individual, desarrollo profesional y mejora de la cualificación de sus trabajadores, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo. Es por ello, que las partes manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente, así como la plena disposición a actuar de buena fe, colaborando conjuntamente en todos los aspectos que tengan que ver con la formación, dada la importancia que la misma tiene para el futuro y evolución de la propia empresa.

Por último, se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación, podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Artículo 104. *Formación de los trabajadores en la empresa.*

1. Formación bonificada.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y demás normativa concordante, por el cual la empresa dispone de un crédito de formación asignado, que podrá hacer efectivo mediante bonificaciones en las

cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social. A este respecto, y de conformidad con los principios básicos anteriormente reseñados, se establece:

– La codecisión, empresa-comité intercentros, en la gestión del presupuesto resultante al efecto, entendido esto, por todas las acciones o trámites que conllevan la ejecución del mismo, desde su inicio hasta el final, es decir, la detección de necesidades formativas, elaboración del plan formativo y concreción de las acciones formativas a realizar, fechas de ejecución, colectivo al que va destinado, criterios de selección de participantes, elección de consultoría o empresa gestora del plan, elección de formadores, precio a pagar por las acciones formativas, etc.).

– Conforme con la planificación adoptada y consensuada por las partes, la obligación de agotar el presupuesto anual resultante.

– La distribución proporcional del presupuesto total entre los centros de trabajo y grupos profesionales, en función al número trabajadores. No obstante, las partes firmantes signatarias, en función de un interés común derivado de situaciones sobrevenidas, podrán acordar aumentar la cantidad inicialmente prevista a un colectivo en detrimento del presupuesto total.

– La empresa trasladará al comité intercentros, en tiempo y forma, la información y documentos necesarios para velar por la correcta gestión de lo aquí reseñado.

– Dado que la legislación otorga la disponibilidad del crédito a la empresa y ello, aunque contrario a lo aquí establecido, posibilitaría en algún momento una gestión unilateral por parte de ésta, se reseña la obligación que contrae para restituir con fondos propios y de forma inmediata, el perjuicio ocasionado al presupuesto anual aquí descrito.

2. Formación no bonificada.

Se entenderá por esta formación, la financiada por las administraciones públicas en relación a las políticas activas de empleo o similares, con independencia que éstas sean gestionadas por asociaciones empresariales, centros o entidades de formación, organizaciones sindicales, etc.

Asimismo, se integra aquí, la financiada directamente por la empresa con cargo a su presupuesto de explotación y no contemplada en el punto anterior.

La citada formación, quedara a todos los efectos integrada en el plan de formación que ambas partes consensuan al objeto de dar cumplimiento al apartado anterior.

3. Asistencia.

Las acciones formativas que se desarrollen en la empresa, podrán conllevar la asistencia obligatoria o voluntaria por parte de los trabajadores.

Cuando se trate de asistencia obligatoria, éstas se desarrollarán en su totalidad dentro de la jornada laboral del trabajador. No obstante, en los casos del personal de movimiento, en aras a facilitar la organización de estos y que causen los mínimos trastornos al desarrollo normal de la actividad de la empresa y de los clientes, las partes legitimadas podrán consensuar la realización de dichas acciones en días de descanso de los trabajadores, no siendo estos festivos, y debiendo compensar el tiempo dedicado al mismo. En estos casos, de forma extraordinaria, el descanso entre jornada o descanso diario, podrá darse en la modalidad de reducido. Asimismo, con el objetivo de garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral, requerirá de un preaviso por parte de la empresa a los afectados de al menos 7 días.

Cuando se trate de asistencia voluntaria, las acciones se desarrollarán fuera de la jornada laboral del trabajador.

Artículo 105. *Formación de reciclaje en CAP y ADR.*

La empresa proporcionará los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y ADR, de aquellos trabajadores que para el ejercicio de sus funciones les sea requerido por las autoridades competentes, siempre que tengan previsión de continuidad en el puesto.

Dado que se trata de una formación obligatoria para este colectivo, en relación con la asistencia y descansos, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior.

En el supuesto de que algún afectado no superase el curso y/o examen de renovación (ADR), durante un periodo no superior a seis meses, será reubicado en otro puesto que no requiera de dicha autorización, dando así la oportunidad de realizar un nuevo intento de obtención. De no superar el nuevo curso o examen, salvo que exista una desidia por parte del afectado, será definitivamente reubicado.

Artículo 106. *Permisos individuales de formación (PIF).*

De cara a contribuir al desarrollo profesional y personal, los trabajadores/as de la empresa, conforme a la normativa vigente, podrán solicitar por los cauces habituales un permiso individual de formación para obtener una titulación oficial, un certificado de profesionalidad o una acreditación de competencias. Su concesión quedará sujeta a la pertinente resolución de la comisión paritaria de formación creada a tal efecto por las partes firmantes de este convenio colectivo.

En el caso de concurrir numerosas solicitudes, las cuales no sea posible la concesión de todas ellas, la Comisión Paritaria de formación deberá velar porque dicho reparto sea equitativo entre todos los trabajadores y colectivos de la empresa. Por tanto, de cara a garantizar la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, se establecen unos criterios de selección para priorizar unas solicitudes con respecto de otras, que deberán ser valorados en su conjunto, con independencia que la propia comisión pueda implementarlos en su momento. Dichos criterios son:

- Evitar las concentraciones de PIF en áreas de mayor cualificación.
- Evitar ser concedidos repetidamente a la misma persona.
- Prioridad de aquellas solicitudes para titulaciones de nivel académico inferior frente a masters, postgrados, etc.
- Prioridad de aquellos trabajadores que se les haya concedido menor número de horas de PIF en los tres últimos años.
- Proporcionalidad por categorías y por centros de trabajo en la empresa.
- Deberá promocionarse la igualdad, apoyando en su caso, la prioridad de las trabajadoras en las categorías que se encuentren subrepresentadas.

En los casos de denegación del permiso, se emitirá por parte de la comisión, la pertinente resolución, en la tendrá que motivar su decisión.

El presupuesto a destinar en estos casos será el mínimo que establezca la legislación vigente, y su ampliación, requerirá del consenso de las partes signatarias.

Artículo 107. *Convenios de colaboración en la formación.*

En cuanto a la participación en proyectos de empleo formación o similares, que de la empresa pueda suscribir con alguna entidad pública o privada, se acuerda, que el número de alumnos por año no superará el 2,00% de la plantilla total de ésta. Igualmente, se limita un máximo de una acción por centro de trabajo y año natural. En el supuesto que el proyecto conllevara contratación posterior obligatoria, ésta deberá adaptarse de forma que evite incumplimiento sobre las garantías y derechos a la promoción profesional, a la estabilidad en el empleo, etc., recogidos en este Convenio.

CAPÍTULO XVI

Tablas salariales

Año 2019

Categorías	Salario Base Mensual - Euros	Horas Extras y/o presencia - Euros	Complemento puesto trabajo - Euros
Grupo I			
Personal superior y técnico			
Director de área o departamento	1.833,44	16,40	185,64
Director o delegado de sucursal	1.716,95	15,38	173,90
Jefe de servicios	1.519,41	14,30	153,99
Titulado de grado superior	1.406,91	13,31	142,66
Titulado de grado medio	1.071,98	11,30	108,90
Jefe de sección	1.217,67	11,68	229,25
Jefe de negociado	1.166,71	11,24	118,45
Jefe de tráfico de 1. ^a	1.153,40	11,10	495,58
Jefe de tráfico de 2. ^a	1.101,88	10,66	377,82
Jefe de taller	1.273,05	12,17	129,17
Grupo II			
Personal administrativo			
Oficial de primera	1.126,86	10,89	163,68
Oficial de segunda	1.051,57	10,24	138,41
Auxiliar administrativo	1.008,68	9,88	114,43
Grupo III			
Personal de movimiento			
Conductor mecánico	1.140,65	12,17	Según U.N.
Conductor	1.067,01	11,45	390,43
Conductor repartidor de vehículos ligeros	1.050,06	11,31	106,53
Ayudante y/o mozo especializado	1.014,22	9,93	103,18
Mozo	982,33	9,66	99,97
Grupo IV			
Personal de servicios auxiliares			
Oficial primera de oficinas	1.074,75	10,45	109,18
Oficial segunda de oficinas	1.053,81	10,26	107,07
Mozo especializado de taller	1.009,69	9,89	102,63
Guarda	969,54	9,53	98,58
Personal de mantenimiento y limpieza	969,54	9,53	98,58

Otros complementos:

Complemento EMS: 292,17 euros.

Complemento conductor formador: 128,36 euros.

Bolsa Vacaciones:

Conductor mecánico: 39 % Salario Base.

Conductor: 30 % Salario Base.

Ayuda escolar: 138,29 euros.

Ayuda hijos minusválidos: 46,48 euros.

CCC. Personal no movimiento: 99,08 euros.

Suplemento hora en domingo (UN-T2): 8,12 euros.
Suplemento hora en festivo (UN-T2): 13,00 euros.
Hora extra (UN-T2): 14,03 euros.
Hora extra festiva (UN-T2): 16,95 euros.
Suplemento domingo y/o festivo (UN-Nacional-Internacional): 84,38 euros.
Dieta Internacional: 68,60 euros.
Dieta Nacional:
Desglose dieta Nacional: 41,21 euros:

Desayuno: 5,66 euros.
Almuerzo: 14,30 euros.
Cena: 14,30 euros.

Suplido Pernoctación: 6,95 euros.

CPT específico:

Conductor Mecánico UN- T2 Consolidado: 424,95 euros.
Conductor Mecánico UN- Nacional-Internacional: 511,02 euros.
Conductor Mecánico UN- Intermodal Barco: 194,81 euros.
Conductor Mecánico UN- Intermodal Tierra: 113,68 euros.
Conductor Mecánico UN- T2 Inicial: 176,27 euros.

Póliza/seguro de accidente y/o enfermedad profesional:

Incapacidad Permanente Total: 50.000 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Fallecimiento: 75.000 euros.

Seguro de vida:

Incapacidad Permanente Absoluta: 25.000 euros.
Gran Invalidez o Fallecimiento: 50.000 euros.

CAPÍTULO XVII

Cláusulas adicionales y disposiciones transitorias

Cláusula adicional extraordinaria. *Fondo de solidaridad.*

Dado que la mayor parte de trabajadores se encuentra asignado a la categoría de conductor mecánico en la unidad de negocio (T2), y que cualquier incremento salarial incide sustancialmente sobre la competitividad de la empresa, con el objetivo por un lado de que la masa salarial crezca de forma controlada, no ponga en riesgo la sostenibilidad de la empresa, y ello no suponga una barrera que impida el crecimiento y desarrollo como interproveedor de su principal cliente, las partes acuerdan, la creación de un fondo de solidaridad.

El citado fondo nace con el objetivo de dotar de recursos económicos exclusivos para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 40 (complemento por puesto de trabajo), de forma que, anualmente dicho fondo sea repartido equitativamente entre los trabajadores que devenguen menor cuantía por dicho concepto, hasta que éstos alcancen el importe más alto que de forma ordinaria se viniera percibiendo en el centro de trabajo, unidad de negocio y/o categoría afectada.

La partida salarial que se distribuirá entre los afectados en el año 2019 y 2020, será la equivalente a aplicar un 1,00% sobre la masa salarial de la empresa en cada año reseñado.

La presente cláusula quedará sin efecto, y por tanto derogada, el 31 de diciembre de 2020. A partir de la citada fecha, los afectados devengarán la cuantía máxima que para este concepto en dicha unidad se establece. En este sentido, si algún trabajador alcanzara los 30 meses trabajados en la empresa antes de la citada fecha, automáticamente adquirirán el derecho aquí descrito.

Cláusula adicional primera.

En el supuesto caso de ser aprobado un Convenio nacional o un nuevo Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera, ambas partes se comprometen a reunirse en el menor tiempo posible y cuantas veces sea necesario para comprobar su afectación con respecto al presente Convenio colectivo y en caso de que proceda, realizar las adaptaciones necesarias para adecuar el texto a la nueva normativa.

Cláusula adicional segunda.

Todos los acuerdos celebrados con anterioridad a la firma de este acuerdo, así como las resoluciones emanadas de las distintas comisiones paritarias mantendrán su vigencia, salvo que expresamente el Convenio reseñe su derogación, o su texto confronte directamente o desvirtúe lo pactado en el presente Convenio.

Cláusula adicional tercera.

La empresa se compromete y garantiza, que la aplicación de este Convenio colectivo, no dará lugar a una remuneración menor contemplada en su globalidad anual, a la que un trabajador le pudiera pertenecer si se le aplicase el Convenio provincial sectorial de referencia.

Dicha garantía, queda referenciada al momento en que el trabajador afectado se encuentre percibiendo la cuantía máxima que las partes han establecido para su unidad de negocio y categoría en el artículo 40 (Complemento por puesto de trabajo). Asimismo, se fundamenta en el mismo objetivo de los Convenios precedentes, «unificar condiciones económicas, sociales, laborales, etc.» pero sin que tal objetivo conllevara la pérdida de las ya adquiridas por aquellos trabajadores en los distintos centros de trabajo, tras haber acordado una única estructura de retribución salarial en la empresa indistintamente a la provincia donde opera, reconociendo los firmantes que se parte de condiciones salariales referenciadas a convenios provinciales sectoriales y mercados laborales en donde cada centro de trabajo se encuentra ubicado, que las hace diferentes en la actualidad.

Por tanto, en el supuesto que realizando la comparativa por categorías entre ambos Convenios, aplicando para ello los mismos criterios contables, resultase que algún trabajador/es en las condiciones reseñadas estuviera percibiendo menor retribución anual, la empresa se obliga a resarcir dicha pérdida, previo acuerdo con el Comité Intercentros donde se fije cuantía, ámbito de aplicación, vigencia, etc.

Cláusula adicional cuarta.

Teniendo como objetivo final la unificación total de condiciones salariales y laborales por categoría en todos los Centros de Trabajo de la empresa en territorio Nacional, pero partiendo del reconocimiento por las partes, que el esfuerzo se ha de realizar en conjugar un incremento económico de costes que supone su cumplimiento, con el afianzar la competitividad y viabilidad de la empresa en el sector, que hace que el objetivo planteado se temporice a medio plazo, ambas partes acuerdan, bajo ningún concepto ya sea unilateralmente concedido, previo pacto con la representación legal de los trabajadores de un centro o con los propios trabajadores, la empresa podrá realizar y/o conceder ninguna mejora ni laboral, ni social, ni económica. En caso contrario cualquier medida adoptada habrá generado el derecho al resto de trabajadores de la misma categoría en los distintos centros trabajo de la empresa, debiéndose aplicar automáticamente por parte de la misma.

Si la mejora es económica ésta se hará efectiva a todos los salarios de la misma categoría en todos los centros de trabajo, exceptuando a aquellos trabajadores pertenecientes al centro de mayor retribución. Asimismo, la mejora será parcial en aquellos centros que con la aplicación de esta cláusula logren alcanzar al centro de mayor retribución.

Cláusula adicional quinta.

Con el objetivo de evitar un vacío regulador del presente convenio colectivo, para el caso que se produzca una desvinculación de este convenio por cualquier causa (venta de parte de la empresa, renuncia expresa por las partes signatarias a la aplicación de un Convenio único, desaparición de la estructura de representación de los trabajadores en el ámbito estatal, etc.), se establece, el procedimiento a llevar a cabo para la aplicación del convenio sectorial de referencia.

En estos casos, se seguirá aplicando este convenio hasta la finalización de su vigencia inicial, donde se procederá a la automática aplicación de la totalidad del convenio sectorial de referencia quedando totalmente desvinculados del presente Convenio.

Dicho cambio conlleva ineludiblemente la aplicación de un nuevo sistema de retribución salarial, conceptos, etc., quedando garantizado a través de esta cláusula el derecho del trabajador afectado a no ser perjudicado salarialmente por el cambio, y por tanto, a percibir a través de un concepto denominado *ad personam*, la cuantía económica equivalente y proporcional al periodo devengado, proveniente del resultado obtenido al realizar una comparativa de los sistemas de retribución salarial en cómputo global anual, aplicando para ello los mismos criterios contables.

Asimismo, los trabajadores que pertenezcan al centro o centros afectados, en el momento de producirse la desvinculación, tendrán derecho a mantener todas sus condiciones laborales. No obstante, los trabajadores que ingresen en el centro o centros de trabajo afectados, una vez producida la desvinculación, les será de aplicación única, el convenio sectorial de referencia.

Cláusula adicional sexta.

A partir del 1 de enero de 2021, en aras a mejorar la comprensión de los trabajadores con respecto a sus retribuciones, el complemento por puesto de trabajo quedará desglosado en la hoja salarial, conforme a los porcentajes reseñados en el preacuerdo alcanzado por las partes y que motiva el presente convenio colectivo.

Cláusula adicional séptima.

Las partes coinciden en la necesidad de realizar adaptaciones en el sistema actual de retribución del complemento por puesto de trabajo, así como el sistema de generación de dietas que se aplica en la unidad de negocio T2. Como quiera que dichas adaptaciones pueden conllevar cambios significativos, ambas partes crean una comisión de trabajo, para que durante la vigencia de este convenio estudien un nuevo sistema no traumático para las partes, donde el seguimiento exhaustivo del tiempo efectivo o franja horaria que cada afectado dedique a cada una de las tareas por la que se le retribuye o compensa actualmente, sea el factor principal, haciendo por tanto un sistema más ecuánime o beneficioso para el conjunto de la empresa. No obstante, finalizado el trabajo será la comisión negociadora quien tenga la facultad de realizar o no las modificaciones necesarias del convenio colectivo para su aplicación.

Asimismo, esta comisión analizará aquellos puestos de trabajo que pudieran requerir menor exigencia física, de forma que los trabajadores y trabajadoras que lo desearan pudieran acceder a los mismos. Para ello, de forma paralela al estudio del nuevo sistema, la comisión realizará la relación de puestos, analizará la viabilidad de la medida, elaborará los criterios de prevalencia en el acceso a la vacante o salida en caso de amortización de esta, etc.

Cláusula adicional octava. *Garantía de adaptación normativa.*

Considerando las partes firmantes y legitimadas, la urgente necesidad de dotar de vigencia el nuevo convenio colectivo, y ante la inminente posibilidad de cambios normativos y legales que pueden afectar a la actividad empresarial.

En este orden de cosas, y para poder asegurar la pervivencia del convenio que va ligada a la de la empresa, se establece el siguiente mecanismo de adaptación ante los posibles cambios legislativos y de mercado que pudieran tener lugar:

1. Modificaciones Legislativas en el sector al que pertenece la empresa.

a) En el supuesto de modificación de la legislación, por cualquier rango normativo, que regula de tal manera el específico sector del transporte y la logística, actividad prestada al cliente.

– Se reunirá la comisión negociadora al efecto de valorar y proceder, en su caso, a la modificación parcial del convenio en aquellos aspectos que pudieran verse afectados por dicha modificación, para la correcta organización, funcionalidad y viabilidad de la empresa.

– Se respetarán en todo caso las regulaciones en materia de derecho transitorio que la legislación pudiera establecer a este respecto, así como los plazos establecidos para alcanzar aquel, que estableciera la Ley.

b) En el supuesto de modificación de la legislación, por cualquier rango normativo, que regula los derechos y obligaciones en las relaciones laborales, o estructura de la negociación colectiva, principalmente emanados del estatuto de los trabajadores o marcos convencionales sectoriales, se estará a lo dispuesto para el supuesto a).

2. Modificaciones en el mercado específico donde opera Acotral.

En el supuesto de que se establezcan cambios sustanciales en el mercado donde opera la empresa, antes de emprender cualquier medida que afecte al actual estatus convencional o de estructura y dimensión de empresa, se reunirá a la comisión negociadora para valorar la aportación y posibles medidas que convencionalmente pudiera permitir por la negociación colectiva evitar o corregir un deterioro de la situación o la mejora de esta en caso de que los cambios lo propicien.

Disposición transitoria primera.

Tras la publicación del Convenio colectivo, las bolsas para la promoción profesional y el empleo serán actualizadas conforme a la nueva regulación, en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio colectivo, si bien, por acuerdo entre las partes los centros que lo deseen podrán realizarlo en el mismo momento de la publicación. En todo caso, es de interés de las partes reseñar que la nueva baremación podrá arrojar cambio en las posiciones que los afectados tuvieran hasta el momento de su aplicación.

Disposición transitoria segunda.

En referencia a la inserción de elementos refractantes en el vestuario que se entrega a los trabajadores y por ende la supresión del actual chaleco, al objeto de adaptar compromisos con proveedores, pedidos, etc., se retrasa la entrada en vigor hasta la segunda dotación que se haya de entregar, tras la publicación del presente convenio por el organismo competente.

Disposición transitoria tercera.

El presente convenio colectivo incorpora una modificación sustancial con respecto al periodo vacacional y a los festivos que pudieran darse dentro del mismo. En aras a evitar situaciones perjudiciales, aquellos trabajadores que aplicando el sistema anterior salieran beneficiados con respecto al aquí recogido, la empresa le compensará la merma que pudiera presentarse. Esta disposición, solo permanecerá vigente durante el año 2019.

Disposición transitoria cuarta.

El presente convenio colectivo incorpora una modificación sustancial con respecto a la prima a la productividad y al periodo de devengo. Por este hecho, el ejercicio del año 2019 será ampliado a 13 meses, los doce del año natural y el mes de diciembre del año anterior, motivo por el cual, de forma puntual, la cantidad total a percibir será ampliada en la misma proporción que el periodo a liquidar.

Disposición derogatoria.

A fecha de publicación de este convenio colectivo en el «BOE», quedará derogado el acuerdo de reglamentación para la unidad de negocio de «T1- NIF Locales» suscrito por las partes signatarias en el año 2015. De existir a esa fecha en dicha unidad personal de movimiento, automáticamente serán adscritos a la unidad de negocio de «T2» siéndole de aplicación la totalidad de condiciones inherentes a esta última.

ANEXO I

Plan de igualdad

1. Origen.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres art. 46, la Constitución española, el artículo 11.1 del Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas; son suficientes preceptos jurídicos que obligan a la eliminación de las barreras de desigualdad entre hombres y mujeres.

La empresa no puede ser diferente al resto de la sociedad española, europea y mundial; por tanto, la perentoria necesidad de trabajar por conseguir un espacio de mayor igualdad de trato y oportunidades es asumida e incorporada como un principio básico a las relaciones laborales que en este convenio se definen.

2. Definición.

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, con el fin de alcanzar en la empresa la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o, a eliminar, la discriminación por razón de sexo.

3. Vigencia y ámbito de aplicación.

Tanto la vigencia como los ámbitos de aplicación quedan supeditada al presente convenio colectivo. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Acciones de mejora.

Las acciones de mejora que a continuación se reseñan por cada área, son el resultado a diagnóstico de la situación actual habida en la empresa, así como la definición de los objetivos reseñados que se pretende alcanzar.

Área de selección:

- Publicitar en las ofertas de empleo, tanto interna como externamente, el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.
- Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Empresa, del compromiso de seleccionar en igualdad.

- Eliminar de las ofertas de empleo el lenguaje sexista, si los hubiere, y utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas.
- Especificar en la oferta de empleo para puestos en los que un sexo está subrepresentado, que a estos puestos pueden acceder tanto hombres como mujeres.
- Revisión de los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias, estableciendo procedimientos de selección con criterios objetivos.
- Establecer programas específicos para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén subrepresentadas.

Área de formación:

- Introducir módulos transversales de igualdad de oportunidad en las acciones formativas que se realicen en el interno de la empresa.
- Realizar jornadas de sensibilización, acciones formativas o actos específicos de igualdad, dirigidos a todos los trabajadores de la empresa.
- Realizar acciones específicas de formación en igualdad de oportunidades dirigidas al personal directivo, responsables de los procesos de promoción responsables de la política social de la Empresa.
- Realizar acciones formativas específicos para mujeres en habilidades directivas, que complementen su formación para ocupar puestos de mayor responsabilidad.
- Publicitar y difundir ente todos los trabajadores de la empresa las convocatorias, calendarios, planes de formación que en la empresa se lleven a cabo.

Área de promoción:

- Publicitar en la Empresa que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas del sexo menos representado en la categoría afectada.
- Informar explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en los puestos tradicionalmente masculinos o viceversa. Revisión permanente de los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias. Establecer permanentemente criterios de promoción con elementos objetivos.
- Elaboración de estudios y procedimientos para la detección de mujeres con potencial para promocionar.
- Introducir programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, poniendo mayor énfasis en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Área de conciliación:

- Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidad entre mujeres y hombres.
- Difusión periódica de la Ley de conciliación familiar y laboral.
- Información sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio Colectivo y normativas laborales.
- Informar al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos parentales.
- Realizar los cursos de formación dentro del horario laboral, y compensar con tiempo libre el que se realice fuera de la jornada.
- Fomentar en la empresa el permiso de paternidad.
- Universalizar los permisos para los análisis prenatales y cursos de preparación al parto.
- Flexibilizar las reducciones de jornada, así como las excedencias por motivos familiares y cuidados de hijos menores de 9 años.

Área de salud:

- Incluir itinerarios de detección y prevención de enfermedades propias de las mujeres y los hombres en el desarrollo del puesto de trabajo.
- Habilitar recursos para facilitar el trabajo y el trayecto hasta el lugar de trabajo de las mujeres embarazadas.
- Facilitar de una manera efectiva la labor de la comisión para prevenir y combatir el acoso moral, sexual o *mobbing*.

Área de comunicación:

- Eliminar de todas las comunicaciones y documentos de la Empresa el lenguaje sexista.
- Utilizar los distintos medios de comunicación en la empresa, así como el mantenimiento y actualización del espacio exclusivo reservado en la Intranet para difundir el propio plan de igualdad, noticias, iniciativas, eventos, mensajes tendentes a promover la igualdad, etc.
- Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
- Incluir información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la Empresa, o en la publicidad.
- Utilizar en los anuncios publicitarios e imágenes igualitarias que intenten romper estereotipos.
- Utilizar lenguaje no sexista en los anuncios publicitarios.
- No utilizar estereotipos discriminatorios en la elección de la ropa de trabajo.
- Incorporar buzones u otros elementos para recoger las sugerencias de los trabajadores en todos los centros de trabajo para una interlocución fluida con la plantilla.

Área de relaciones laborales:

- Garantizar la implicación y el compromiso real de la Empresa en la igualdad de oportunidades a todos los niveles de responsabilidad de sus empleados.
- Mantenimiento de un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios no sexistas, evitando de esta manera, la segregación tanto horizontal como vertical y las diferencias salariales.
- Revisar el articulado a la luz de la Ley Orgánica de igualdad, de cualquier acuerdo, pacto y/o documentación dirigida a los empleados para evitar cláusulas discriminatorias si las hubiera; así como redacciones sexistas si existieran.
- Introducir dentro de las encuestas que se realizan a los trabajadores preguntas relacionadas con la igualdad. Igualmente realizar encuestas específicas en relación al grado de conocimiento, aportaciones, sugerencias, etc.

Área de acciones externas:

- Promover la participación de los empleados en cursos, estudios, jornadas, actos, etc. Sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Igualmente, la búsqueda permanente para que los distintos organismos o entidades realicen jornadas o actos específicos para los empleados afectados por este convenio.
- Generar planes de formación externos para la formación de mujeres entre los colectivos más desfavorecidos.

ANEXO II

Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo de cualquier índole o tipología

I. *Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo*

El acoso en el trabajo, independientemente de su tipología u origen, es una conducta totalmente prohibida en la empresa y por tanto son totalmente inaceptables en el conjunto de la organización.

Ser tratada con dignidad y respeto es un derecho de toda persona trabajadora, contemplado en nuestra Constitución, y concretado en el ámbito laboral a través del artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho precepto estatutario reconoce expresamente el derecho de las trabajadoras y los trabajadores al respeto de su intimidad, a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En virtud de este derecho, las partes signatarias se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, y, asimismo, se garantice la igualdad de trato y el derecho a la intimidad.

El acoso afecta negativamente al trabajo con independencia de su tipología y/u origen.

La ansiedad que produce una situación de acoso en la persona que lo sufre hace que sea menos eficaz en el trabajo, que abandone su puesto, que no se atreva a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación, favoreciendo, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad. En consecuencia, la empresa tiene el deber de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzcan tales situaciones adoptando medidas de prevención; y el personal al servicio, tiene la responsabilidad de colaborar a mantener un entorno laboral en el que siempre resulte inadmisibles e indeseable el acoso.

Por todo ello, ambas partes se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en las relaciones laborales, estableciendo medidas de prevención frente al acoso, estableciendo un mecanismo para resolver las reclamaciones con las debidas garantías, manteniendo en todo momento la presunción de inocencia de los afectados, y tomando para ello en consideración, la normativa constitucional, comunitaria y laboral, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La información personalizada a la totalidad de trabajadores en la empresa, mediante los canales de comunicación habituales, y una formación específica, serán pilares básicos para obtener los objetivos planteados en el presente protocolo, formación que será ampliada muy especialmente a los miembros que tengan alguna competencia en los procedimientos y gestión de denuncias en la materia.

II. *Definiciones*

1. El acoso sexual.

El artículo 7.1 de la Ley de Igualdad define el acoso sexual como aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual, por tanto, es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha

conducta es indeseada por la víctima. Asimismo, el acoso debe ser ponderado objetivamente, como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, y puede repercutir sobre la selección previa a la relación contractual, la formación profesional, la continuidad en el trabajo, la promoción profesional y sobre mejoras de las condiciones de trabajo.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una situación de igual o inferior rango jerárquico, ser un o una cliente, un proveedor o una proveedora, o una tercera persona relacionada con la víctima por causa el trabajo.

La víctima de la situación de acoso siempre será una trabajadora o un trabajador, independientemente de su nivel profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

Para que exista acoso sexual en el trabajo se tienen que dar los siguientes requisitos:

- Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.
- Que se trate de comportamientos de naturaleza sexual o libidinosa.
- Que no exista un consentimiento libre de la víctima.
- Que los mismos revistan de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o el trabajador.

En definitiva, el acoso sexual consiste en manifestaciones de naturaleza sexual que el acosador, sabe o debería saber, que son ofensivas por su gravedad de acuerdo con la conciencia social imperante, o bien, porque, aunque no sean graves objetivamente, sí lo sean en sentido subjetivo, por no ser deseadas por la persona que las sufre. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, (rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- El uso de gestos obscenos.
- Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación o negación de estos favores.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o posters de contenido pornográfico.
- La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- Las agresiones físicas con fines sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual incontrolado y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual. (El acoso sexual es siempre una discriminación por razón de sexo.)

Tipos de acoso sexual:

- El chantaje sexual:

El chantaje sexual o acoso de intercambio se produce cuando la negativa o la aceptación de una persona a la realización de un acto de contenido sexual, se utiliza como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso al empleo de esta persona, sobre su formación profesional, sobre su continuidad en el trabajo, su promoción profesional o sus condiciones laborales.

Por consiguiente, solo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior. Asimismo, los sujetos pasivos, quienes resulten perjudicados por no aceptar una proposición o no someterse a un requerimiento, y las personas perjudicadas por los compañeros o compañeras que ascienden o consiguen condiciones más beneficiosas, por aceptar un chantaje sexual.

En todo caso, el chantaje sexual se puede manifestar de manera implícita o explícita:

- El chantaje explícito o directo, se produce en aquellos supuestos en los que se propone o solicita un favor sexual o en aquellos en los que se efectúa un requerimiento sexual.

- El chantaje implícito o indirecto se produce cuando la persona trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otras personas compañeras de su mismo sexo, en idénticas circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben otros beneficios por aceptar las condiciones de un chantaje sexual, lo que implícita, indirecta o tácitamente su aceptación por parte de la trabajadora o trabajador.

– Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos las compañeras y los compañeros de trabajo, clientes o terceras personas relacionadas con la empresa.

A modo de ejemplo serían conductas propias de este tipo de acoso sexual: las insinuaciones, las bromas, los comentarios sobre la vida íntima del trabajador o condición sexual, la colocación de posters pornográficos en los lugares de trabajo, la exhibición de revistas de contenido sexual, la observación de un trabajador en un espacio reservado, etc.

2. El acoso por razón de sexo.

El artículo 7.2 de la Ley de Igualdad define el acoso por razón de sexo, como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por tanto, se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, pero siempre como consecuencia de una relación de trabajo y bajo el ámbito de dirección de la Empresa.

El acoso por razón de sexo puede ser llevado a cabo por miembros de la empresa, independientemente del rango jerárquico que ocupen, o por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

La persona acosada siempre será una trabajadora o un trabajador, padeciéndolo exclusivamente las mujeres cuando el acoso se fundamenta en circunstancias que están directamente ligadas al hecho de ser mujer, como sucede en el caso del embarazo o la maternidad.

Para que exista acoso por razón de género en el trabajo se tienen que dar los siguientes requisitos:

- Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.

- Que el trato peyorativo o degradante tenga su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.

– Que dicho comportamiento revista de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la trabajadora o trabajador.

Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

3. El acoso psicológico (*mobbing*).

El término *mobbing* engloba el acoso moral y/o psicológico que se pueda dar en el trabajo, y se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir daño a su dignidad.

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Ataques con medidas organizativas:
 - Obligar a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de las personas.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
 - Asignar trabajos muy superiores a las cualificaciones de las personas, o que requieran una cualificación menor.
 - Asignar órdenes contradictorias de seguir.
 - Amenazas a las personas que apoyan al acosado.
 - Negación o dificultades para acceso a cursos, permisos, actividades, etc.
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros.
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - Restringir a los compañeros las posibilidades de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico).
- Ataques que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
 - Gritos o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o sus pertenencias.
 - Amenazas verbales o por escrito, agresiones físicas.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal y profesional:
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Quedaran excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas. Igualmente podrán quedar excluidas determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para para que pudieran ser constitutivas de acosos psicológico se requiere que dichas acciones fueran sistemáticas, habituales y con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

III. *Comisión de Acoso. Constitución y funciones*

La comisión de Acoso se constituirá en el momento que empresa y RLT tenga constancia formal de un posible caso de acoso. Estará compuesta, salvo pacto en contrario, por cuatro personas, dos de cada parte. La designación de los miembros de la empresa corresponderá a la dirección de ésta, uno de los miembros de la RLT será designado por el Comité Intercentros y el otro por el comité de empresa del centro donde se haya producido el supuesto caso de acoso.

De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario, cuyas funciones dentro de esta comisión serán las habituales que se encomiendan a estos cargos orgánico en este tipo de comisiones.

A la comisión en su conjunto se le encomiendan las siguientes funciones:

- Informar y asesorar al denunciante sobre sus derechos y sobre todas las acciones que puede emprender.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso, practicando cuantas pruebas y entrevistas sean necesarias.
- Realizar informe no vinculante que se trasladará a la dirección de RRHH para la adopción de las medidas oportunas.
- Proponer medidas cautelares en el caso que fuesen necesarias.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Garantizar la igualdad de trato entre las personas implicadas.

La comisión podrá acceder a toda la información y documentación necesaria para la resolución de la denuncia. Sus acuerdos, se adoptarán por mayoría de sus miembros.

IV. *Procedimiento para la resolución de conflictos*

Si un trabajador/a considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, el trabajador/a afectado, deberá informar sobre dicho comportamiento a la empresa, por los cauces habituales.

Del mismo modo, si un trabajador tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá ponerlo en conocimiento.

El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal o denuncia escrita, si bien, en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento, o que tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a tales situaciones.

En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Recibida la denuncia por alguna de las partes, la comisión de acoso procederá a la apertura de expediente e investigación de los hechos.

Para ello, se establecen dos procedimientos que podrán seguir las personas denunciadas, sin perjuicio del uso por parte de la persona afectada de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

1. Procedimiento informal.

Si la persona denunciante así lo entiende se podrá intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento.

La Comisión de acoso recibirá información de este hecho, informará y asesorará a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender y, si las circunstancias lo aconsejan, propondrá a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), la comisión de acoso deberá tomar contacto con la persona afectada para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia y en el plazo de los 5 días laborables siguientes, la comisión de acoso se entrevistará, en primer lugar, con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada, y realizarán cualquier diligencia y/o actuación que consideren oportunas. En la entrevista con la persona denunciada, se pondrá en su conocimiento que su comportamiento no es bien recibido y que los hechos denunciados son contrarios a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es conseguir la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y alcanzar una solución por ambas partes.

Una vez finalizadas las entrevistas, analizada la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados, la comisión de acoso emitirá un informe escrito que lo remitirá a las partes en el plazo de los 2 días hábiles.

En el plazo máximo de los 6 días hábiles siguientes a la emisión del informe, la comisión de acoso dará por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Avenencia entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Desavenencia: el procedimiento informal se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada en el caso de que no coincidiera con la persona denunciante, a la persona denunciada, a la Dirección de la empresa, a la Comisión de Igualdad y la Dirección de Recursos Humanos.

En cualquier caso, si la persona afectada no quedara satisfecha con la solución propuesta, o la misma es incumplida por la persona agresora, podrá darse inicio al procedimiento formal.

2. Procedimiento formal.

Se iniciará este procedimiento en los casos que el procedimiento informal no diera resultado o la persona afectada entendiera que, por la gravedad de los hechos, no ha lugar a este tipo de procedimiento. En cualquier caso, estos procedimientos tendrán por válidas las actuaciones realizadas en el procedimiento informal del que, en su caso, pudiera derivar.

Una vez recibida la denuncia o, en su caso, una vez adoptada la decisión de iniciar el procedimiento formal, la comisión de acoso dispondrá de un plazo máximo de 2 días

hábiles para reunirse y llevar a cabo el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo con carácter mínimo a las siguientes pautas:

- El procedimiento se inspirará en los principios fundamentales incluidos en la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción, trasladando en su caso, dicha necesidad a la Dirección de Recursos Humanos para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar cuanta información consideren necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informarán a las personas entrevistadas que la información a la que tengan acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirán a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder de la Comisión de acoso.
- Determinar las pruebas que se deban practicar, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

V. Resolución del procedimiento formal

La Comisión de acoso deberá elaborar un informe no vinculante que trasladará a la Dirección de Recursos Humanos, como elemento de juicio para la adopción de las medidas oportunas. En el citado informe, se indicarán las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, y se propondrá la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- Medidas preventivas, organizativas, informativas y de seguimiento.
- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en el presente Protocolo.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada, en el caso de que no coincidiera con la persona denunciante, a la persona denunciada, a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad.

La fase de instrucción y la redacción del informe se llevará a cabo en el plazo máximo de 13 días hábiles.

La Dirección de Recursos Humanos dictará Resolución poniendo fin al procedimiento, con el siguiente contenido:

- Hechos que se entienden acreditados o, en caso contrario, cierre del expediente.
- Indicación de si se entiende/n cometida/s infracción/es en materia de acoso.
- Indicación de las circunstancias modificativas de la responsabilidad que, en su caso, sean aplicables.

– Adopción, en su caso, de medidas disciplinarias, preventivas, organizativas, informativas y de seguimiento.

Finalmente, la comisión de acoso y la comisión de igualdad serán informadas acerca de la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso sexual y por razón de sexo.

VI. *Tipificación de conductas y circunstancias agravantes*

1. Tipificación de conductas.

El acoso constatado que conlleve la aplicación de medidas disciplinarias será considerado en todos los casos como falta muy grave. Las sanciones que aplicar serán las establecidas en el propio Convenio Colectivo.

2. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- El hecho de que la persona denunciada ocupe una posición jerárquicamente superior a la denunciante.

VII. *Denuncias falsas*

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En el supuesto que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de las actuaciones que pueda efectuar el afectado frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave cuando exista notoria temeridad en el denunciante y se trate de imputaciones infundadas.

VIII. *Seguimiento y evaluación*

En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Protocolo de Actuación en materia de acoso, el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión de Igualdad.

En todo momento se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los procedimientos que se puedan presentar en la empresa en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y de la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará a cabo con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Para la consecución de una correcta implementación del Protocolo se habilitan las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

- Diseño de indicadores específicos.
- Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
- Tipos de medidas de protección y/o cautelares adoptadas.

- Tipos de procedimientos instruidos.
- Informe de los seguimientos individuales realizados.
- Tipología de las consecuencias derivadas del acoso.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Informe-resumen anual.

ANEXO A

Modelo denuncia por acoso

En, a del mes de de 201, el/la receptor/a de la denuncia de Compañía Logística Acotral S.A., ha recepcionado de Don/ña. con DNI la siguiente denuncia por Acoso Laboral.

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

1. Datos del Denunciado / a:
2. Cargo o función dentro de la empresa:
3. Lugar de desempeño; Departamento / Sección / Unidad negocio:
4. Relación jerárquica respecto al Denunciante:
 Inferior jerárquico Superior jerárquico Igual jerárquico
5. El /la Denunciante trabaja directamente con el / la Denunciado /a:
 Sí No
6. El /la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo /la aflige:
 Sí No
7. El /la Denunciante declara haber sido víctima del Acoso Laboral desde hace:
Días Semanas Meses..... Años
8. Detalle las acciones que considera Acoso Laboral:
9. Para acreditar lo anterior se cuenta con:
 Ningún antecedente específico.
 Antecedentes documentales de respaldo.
 Testigos.
 Otros.

Relación de testigos:

Testigo 1

Nombre y apellidos:

DNI:

Testigo 2

Nombre y apellidos:

DNI:

Testigo 3

Nombre y apellidos:

DNI:

Firma el / la Denunciante

Firma Receptor / a

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.L., TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES FIRMANTES, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

ANEXO B

Modelo de acta de instrucción

Fecha:

Hora:

Actuaciones llevadas a cabo en la instrucción

1. Toma de declaración a implicados / as:

D/D.^a (Definir mediante iniciales), con D.N.I./N.I.E., en su calidad de presunta víctima, declara:

D/D.^a (Definir mediante iniciales), con D.N.I./N.I.E., en su calidad de presunto/a acosador/a, declara:

2. Tomar declaración a testigos:

D/D.^a, con D.N.I./N.I.E., en su calidad de testigo declara:

D/D.^a, con D.N.I./N.I.E., en su calidad de testigo declara:

D/D.^a, con D.N.I./N.I.E., en su calidad de testigo declara:

3. Otras actuaciones (requerimientos de documentos o informes):

4. Relación de documentos o pruebas que acompañan a esta acta:

La Instrucción debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos, tanto del trabajador/a denunciante y presunta víctima de la situación de acoso, como los de el/la presunto/a acosador/a. El objetivo del Acta de Instrucción es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de violencia en el trabajo, acoso moral, sexual o por razón de sexo, elaborar una propuesta y trasladarla a la Dirección de la Empresa.

Se advertirá expresamente a todas las personas que intervengan en esta Instrucción de la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo.

FIRMA MIEMBROS COMISION DE ACOSO:

POR PARTE EMPRESARIAL

POR PARTE DE LA RLT

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.L., TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES FIRMANTES, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

ANEXO C

Modelo de acta de resolución

En....., a del mes de de 201....., vista la denuncia presentada por D/ña., con DNI....., contra D/ña., con DNI....., y los datos recabados en la instrucción de dicha denuncia, resuelve:

FIRMA MIEMBROS COMISION DE ACOSO:

POR PARTE EMPRESARIAL

POR PARTE DE LA RLT

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.L., TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES FIRMANTES, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

ANEXO III

Protocolo de mujer embarazada

Presentación.

El embarazo no es una enfermedad sino un estado natural de la vida de la mujer que merece una protección específica. Los cambios fisiológicos y psicológicos que conlleva pueden suponer que condiciones de trabajo consideradas aceptables en una situación normal, dejen de serlo, tanto para la salud de la madre como para la del hijo/a.

El objetivo de este protocolo es velar por la salud de las trabajadoras embarazadas, de los fetos, de las trabajadoras que hayan dado a luz, de la trabajadora en periodo de lactancia. Asimismo, en este protocolo, se establece la aplicación automática por parte de la empresa de medidas de prevención y protección, así como medidas encaminadas a favorecer aquella conciliación de la vida laboral y familiar que permita el desarrollo profesional de las personas afectadas.

1. Definiciones.

Según la Directiva 92/85/CEE define:

- Trabajadora embarazada: como la trabajadora embarazada que comunique su estado a la empresa con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.
- Trabajadora que haya dado a luz: como la trabajadora que haya dado a luz, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado a la empresa, con arreglo a dichas legislaciones.
- Trabajadora en periodo de lactancia: como la trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado a la empresa, con arreglo a dichas legislaciones.

2. Procedimiento para comunicar el embarazo a la empresa.

- La trabajadora comunicará a la empresa de su cambio de situación, solicitando un acuse de recibo. La falta de comunicación de esta situación no eximirá a la empresa de la adopción de medidas preventivas para estas situaciones (ver anexo 1).
- La empresa, informará a las trabajadoras sobre los cauces existentes, para la comunicación a la misma de su embarazo o lactancia.
- Los delegados sindicales y de prevención podrán comunicar, a petición de la trabajadora, su situación de embarazo o de lactancia. La empresa proporcionará al comité intercentros los datos de personas que, en cada momento, se encuentren en esta situación.

3. Relación de puestos con riesgos para las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz y lactantes.

Desde la evaluación inicial de riesgos, la empresa tiene la obligación de analizar todos los puestos de trabajo, estableciendo cuales son los que presentan por sí solos riesgos o peligros para las trabajadoras objeto de este protocolo. Por ello, la empresa elaborará con la participación de la RLT, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos (art. 26.2 LPRL).

4. Evaluación del puesto de trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz y en periodo de lactancia.

Con independencia del punto anterior, cuando exista una trabajadora en esta situación, se realizará las siguientes evaluaciones de riesgo en los siguientes plazos:

- Primera evaluación: En el plazo más breve desde la comunicación a la empresa.
- Segunda revisión: Segundo trimestre del embarazo.
- Tercera revisión: Al principio del tercer trimestre.

Ante cualquier cambio, la embarazada podrá solicitar otra reevaluación de su puesto de trabajo. En todo caso, cuando la empresa realice alguna adaptación del puesto de trabajo o se modifique parcialmente, el departamento de prevención evaluará nuevamente dicho puesto (RD 298/2009, COM (2000) 466, COM (2001) 262, art. 16, 26 LPRL).

5. Determinar los riesgos a los que están expuestas.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa, adoptará de forma inmediata las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos detectados, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, según lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Riesgos y/o acciones correctoras a implantar.

A continuación, se detallan algunos riesgos para la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, sin que por ello suponga que en la propia empresa se den todos los riesgos o se relacionen la totalidad que pudieran darse en cada momento.

Asimismo, se detalla una serie de acciones correctoras que tratan de evitar, en todo momento, la exposición de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, en cada una de las situaciones que a continuación se relacionan.

5.1 Lugares de trabajo. Se deberá aumentar el orden y la limpieza, evitar que los suelos de las oficinas sean resbaladizos y que la anchura de estos sea suficientemente amplia (RD 486/1997).

5.2 Climatización: frío y calor extremo. Se evitará la exposición de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia a estos riesgos, manteniéndose las temperaturas del lugar de trabajo entre 17 y 27 grados centígrados en todas las instalaciones a las que se tenga acceso (RD 486/1997).

5.3 Ruido. Se evitará la exposición del feto a ruidos elevados, contemplando las situaciones de estrés originadas por el ruido y/o atención al público y dando la posibilidad a la embarazada de trabajar en lugares sin ruido.

5.4 Caída a distinto nivel. Trabajar a cierta altura, por ejemplo, sobre escaleras o plataformas, teniendo en cuenta el peor equilibrio que el estado de embarazo produce, supone un riesgo a considerar. Por ello, como acción correctora, no se permitirá que este tipo de trabajo sea realizado por las trabajadoras embarazadas. Asimismo, siempre que exista la posibilidad, las trabajadoras embarazadas prestarán sus servicios en la planta baja de las oficinas.

5.5 Posturas y/o fatiga física (actividades de pie y sentada). Los cambios físicos que se producen durante el embarazo y el periodo de lactancia (presión arterial, hormonales, modificaciones de la curvatura de la columna vertebral, desplazamiento del centro de gravedad, aumento del volumen y peso, etc.) suponen una situación especial para la mujer, que la hace más proclive al cansancio y la fatiga. Por ello, se prestará especial atención a los riesgos inherentes para el feto, que conlleva un puesto de trabajo en el que la mujer embarazada tenga que pasar numerosas horas de pie durante toda su jornada laboral.

Igual consideración tendrá un puesto de trabajo con una posición sedente prolongada para la mujer embarazada durante toda la jornada laboral. Dicha postura sedentaria dificulta considerablemente el retorno de la sangre venosa de las piernas, pudiendo provocar varices, dolores y edema. Además, el aumento de la lordosis lumbar debido al aumento de la circunferencia abdominal puede causar dolores musculares en la región lumbar.

Asimismo, la mujer en periodo de lactancia también puede verse afectada por dificultades circulatorias, por cambios locales en la musculatura del periné y del abdomen, debido a la recuperación paulatina de su tonicidad, por cambios generales como posibles

aumentos de temperatura, recuperación del peso anterior a la gestación, modificaciones de las glándulas mamarias, etc.

Por todo ello, la empresa aplicará, entre otras, las siguientes medidas correctoras:

– Aumentar los tiempos de descanso, a discreción de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, así como favorecer la deambulación.

– Se le permitirá realizar ejercicios con los pies o darse un paseo, y se les enseñará aquellos ejercicios que faciliten el fortalecimiento de los músculos de las partes afectadas.

– Realizará descansos cada dos horas como mínimo, o bien, cuando necesite descansar por otros problemas como vómitos o mareos, bajadas de tensión, diabetes, etc.

– De forma automática, la empresa le proporcionará aquellos equipos de trabajo que puedan mejorar la ergonomía del puesto, y reducir o eliminar la fatiga física, de los cuales se destacan:

- Silla especial con mecanismo sincro: Este mecanismo permite liberar el respaldo, de manera que este se mueve acompañando a los movimientos de la espalda del usuario, favoreciendo que mantenga una correcta postura de trabajo.

- Reposapiés: Favorece la postura correcta del cuerpo, reduciendo la tensión y el cansancio de las piernas, la espalda y el cuello. Es especialmente beneficioso para las personas, cuyos pies no reposan cómodamente en el suelo después de ajustar la silla a la altura adecuada.

5.6 Manipulación manual de cargas. Se considera que la manipulación manual de cargas pesadas conlleva riesgos para el embarazo, como el riesgo de lesión fetal y partos prematuros. El riesgo depende del esfuerzo, es decir, del peso de la carga, de la manera de levantarla y de la frecuencia con que se realice la actividad.

A medida que el embarazo evoluciona, el riesgo que conlleva la manipulación manual de cargas aumenta para la trabajadora embarazada. Eso se debe a la relajación de los ligamentos por causas hormonales y a los problemas de postura en la última fase del embarazo.

Tras el parto, el riesgo descrito puede estar presente en la mujer, dado que en este periodo experimenta cambios estructurales y hormonales, junto con los cambios locales y generales que comporta la lactancia misma. Es bastante probable, que estas trabajadoras experimenten cierto malestar, debido al aumento de tamaño y sensibilidad de los senos (Nota Técnica de Prevención número 413 del INSHT). Asimismo, tras una cesárea es habitual que se produzca una limitación temporal de la capacidad de elevación y de manipulación.

Por ello, como acción protectora, la empresa eximirá a la trabajadora embarazada y en periodo de lactancia de manipular cargas.

5.7 Movimientos repetitivos. Se evitará a la embarazada realizar trabajos en los que el uso de máquinas o utensilios dé lugar a adoptar posturas inadecuadas, con torsión lateral, o extensión más allá de la longitud del brazo.

Para ello, la empresa adaptará el puesto de trabajo a las dimensiones ergonómicas de la trabajadora o se procederá a su reubicación, según vaya evolucionando su embarazo.

5.8 Usuarios de Pantallas de Visualización de Datos. Se aplicarán los protocolos existentes como usuarios de PVD, adaptándose los puestos de trabajo a las modificaciones propias del embarazo (RD 488/1997).

5.9 Radiaciones ionizantes. No se expondrá a la trabajadora embarazada, ni a la que haya dado a luz, ni a la que esté en periodo de lactancia, a los rayos X y rayos Gamma (RD 783/2001).

5.10 Radiaciones no ionizantes. Lipoatrofia semicircular. Su forma típica consiste en una disminución de la grasa de los muslos, formando un semicírculo a una altura de unos 70-75 cm, distancia que coincide con la altura media de los muebles de oficina o campos electromagnéticos y/o electricidad que aparecen a consecuencia del aumento de tecnología en las empresas.

Por ello, se tomarán medidas establecidas en los protocolos correspondientes.

5.11 Agentes biológicos. Gripe A: se ampliarán los permisos retribuidos a las embarazadas y las lactantes si en su centro de trabajo hay compañeros afectados o presuntamente afectados, o existe un aumento de exposición al riesgo por ser una zona geográfica de mayor exposición o mayor número de casos (RD 664/1997).

Asimismo, se evitará la exposición a cualquier agente biológico que pueda darse en la empresa (toxoplasmosis, virus de la rubeola, parvovirus, etc.).

5.12 Agentes y sustancias químicas. La empresa facilitará una relación de los productos químicos que se utilicen en los centros de trabajo, ficha técnica y de seguridad, y garantizará en todo momento a la trabajadora que no existen riesgos. Además, se explicará cómo manipular dichos productos en caso de suponer un riesgo y cómo actuar en caso de salpicaduras o ingestión accidental, etc. (RD 298/2009).

En los casos que se vaya a aplicar algún tratamiento de desratización, desinfección, etc., podría darse una exposición debido al tipo de biocida que se utilice. Por ello, la empresa deberá de informar a la trabajadora de las medidas preventivas a aplicar, especialmente el no permanecer en un espacio en el que se huela a sustancia química.

5.13 Inhalación de monóxido de carbono y/o otras sustancias tóxicas asociadas al consumo pasivo del tabaco. El humo del tabaco supone un importante riesgo para las personas embarazadas o que se encuentra en periodo de lactancia. Por este motivo, queda prohibido fumar en los lugares de trabajo.

5.14 Agentes psicosociales.

5.14.1 Personal de los centros de trabajo. En aquellos centros de trabajo donde trabaje una embarazada, con la finalidad de no sobrecargarla de trabajo y someterla a condiciones estresantes que puedan provocarle un aborto o parto adelantado, no se reducirá la plantilla en su departamento, ni por motivos de vacaciones ni por bajas, debiéndose estas cubiertas por otras personas cualificadas.

5.14.2 Horario de trabajo inadecuado: Jornada laboral. La embarazada o la trabajadora en periodo de lactancia, deberá tener una jornada que no se realice en horario nocturno y no prolongará en ningún momento su jornada laboral.

Asimismo, quedan prohibidas si las hubiera las jornadas superiores a 8 horas diarias o 40 horas semanales desde el embarazo y durante la lactancia, y hasta el año después del nacimiento sin disminución de salario.

La jornada se realizará con periodos de descansos no inferiores a 10 minutos cada dos horas y en el momento que la embarazada se encuentre indispuesta.

Se dispondrá en el área de descanso de un área donde la trabajadora pueda estar tranquila y descansar (art. 26 Ley 31/1995 y Directiva 92/1985).

5.14.3 Desplazamientos en horario de trabajo. Conlleva un riesgo de cansancio, postura estática y accidente. Por tanto, como medida preventiva y/o correctora, se eximirá de cualquier desplazamiento dentro de la jornada laboral de las personas embarazadas y en periodo de lactancia.

5.14.4 Trabajo aislado o en solitario. Cuando trabajan en solitario, las empleadas embarazadas están expuestas a un riesgo mayor que los demás trabajadores, sobre todo si caen o necesitan atención médica urgente. Por tanto, la empresa garantizará que las personas embarazadas se encuentran en todo momento acompañadas.

5.14.5 Trabajo con estrés, ansiedad o depresión. La empresa deberá observar y evaluar de una manera especial los riesgos psicosociales en este colectivo, evitando los mismos y enseñando a la trabajadora cómo recuperar su tranquilidad o reposo.

5.14.6 Emergencias. En etapas avanzadas, el estado de embarazo puede suponer una mayor dificultad de abandonar el centro de trabajo y por tanto mayor riesgo de accidente. Por ello, se facilitará en primer lugar la evacuación de la trabajadora embarazada de forma correcta y segura.

5.14.7 Atraco. Se considerará como riesgo por parte de la empresa y se evitará la exposición de las mujeres embarazadas al riesgo de atraco aplicando el procedimiento para la reubicación de la trabajadora o la protección adecuada.

5.14.8 Violencia en el trabajo. Se actuará de acuerdo con el protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo existente en la empresa.

5.15 Condiciones higiénicas.

5.15.1 Infección o enfermedades del riñón. La empresa, debe garantizar condiciones extremadamente higiénicas en los servicios y áreas de descanso para garantizar que no se produzcan contagios e infecciones por una inadecuada profilaxis y limpieza. Debe aumentar la frecuencia de limpieza de los aseos, duchas, etc. Facilitará que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia puedan abandonar sus puestos de trabajo con mayor frecuencia de lo habitual y con poco tiempo de aviso.

5.15.2 Lugares acondicionados para la lactancia. La empresa facilitará a las trabajadoras en periodo de lactancia un lugar para amamantar o extraerse la leche materna con frigoríficos higiénicos para almacenarla. También contarán con instalaciones para lavar, esterilizar y guardar los recipientes que utilice para almacenar la leche materna. Se le facilitará agua y la empresa garantizará que no producirá ningún riesgo ni para la salud de la embarazada, ni para el feto, ni para la trabajadora en periodo de lactancia.

5.16 Vigilancia de la salud. Deberá realizarse un seguimiento específico de estas trabajadoras tanto de manera ordinaria como cuando estén embarazadas o en periodo de lactancia, aplicándose todos los protocolos de vigilancia de salud correspondientes.

6. Reubicación de puesto de trabajo y prestación por riesgo.

De forma inmediata o con la máxima brevedad posible, en aquellos casos en los que no se puedan eliminar los riesgos, se deberá reubicar a la trabajadora en otro puesto de trabajo. Dicho derecho, se hace extensivo a las mujeres que se encuentren en tratamiento de fertilidad.

En cualquier caso, la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia que tenga el puesto de conductor, debido a la imposibilidad del desempeño de este durante el periodo de gestación o periodo de lactancia, la empresa se obliga de forma inmediata a su reubicación en otro puesto compatible con su situación.

De la misma forma se actuará tras prescripción facultativa, volviendo a ocupar el puesto anterior una vez finalice la situación de riesgo.

Las medidas mencionadas tienen el carácter de provisionales hasta el momento en que no existan riesgos, donde la trabajadora volverá a ocupar su puesto y funciones que desarrollaba con anterioridad al hecho.

En ningún momento, a la trabajadora se le remunerará por debajo de su salario actual, aunque las nuevas funciones que desempeñe correspondan a una categoría profesional inferior a la suya. Si por el contrario realizara funciones superiores a las que le corresponde, se le aplicará un complemento salarial mientras dure esta situación. Dicho complemento se consolidará si al final del periodo de riesgo siguiera ejerciendo estas funciones.

En caso de que no sea posible eliminar o reducir los riesgos y no se pueda reubicar a la trabajadora a otro puesto que garantice un estado de salud positivo, la empresa comunicará la situación de esta trabajadora a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o al INSS para la suspensión del trabajo por riesgo, mediante la presentación de un documento que certifique que en el puesto de trabajo existen riesgos para el embarazo y/o la lactancia y que no existe puesto alternativo a ocupar durante el tiempo que persista esta situación, tal y como señala el art. 26 de la LPRL y los artículos 45 y 48 del ET, artículos 135 y 136 de la LGSS.

7. Formación.

La empresa deberá garantizar que cada trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

8. Información.

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que las trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos.
- Las medidas adoptadas de conformidad.

Dichas medidas e información deberán ser trasladadas previamente a la Representación Legal de los Trabajadores. No obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

9. Consulta y participación.

El empresario deberá permitir a la trabajadora embarazada la consulta y su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores, a través de los órganos de participación y representación, tendrán derecho a efectuar al empresario propuestas, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

10. Integración normativa del protocolo.

La empresa, en su documentación de prevención desarrollará una «Instrucción», para la aplicación de este protocolo, y, se adaptarán todas las normas internas de prevención, así como los procedimientos y otras instrucciones, incluyéndose el presente protocolo en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

11. Coordinación de actividades.

En virtud del RD 171/2004, la empresa titular, deberá aplicar todas estas medidas a todas las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia que trabajen o presten servicios en los distintos departamentos o centros de trabajo, bien sean trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas, estableciendo medidas de coordinación de la prevención en todas las empresas. También se aplicará a trabajadoras de Empresas de trabajo temporal.

12. Seguimiento.

Se faculta a la comisión de igualdad para realizar un seguimiento del cumplimiento y aplicación de este protocolo. La empresa, dotará de medios técnicos, económicos, materiales y humanos suficientes para su aplicación.

ANEXO A

Modelo de comunicación de embarazo o lactancia

A/A Departamento de Recursos Humanos.

D/dña.
en su calidad de de la empresa

En a delmes de de 201.....

Dña. con DNI, con domicilio a efectos de notificaciones en y adscrita al centro de

Comunica que:

En la actualidad, me encuentro en situación de embarazo, de lactancia o en tratamiento de fertilidad, tal como se señala en el informe médico adjunto.

Solicita que:

Sea aplicado el protocolo existente en la empresa al respecto, así como lo establecido en el art. 26 de la LPRL en relación a la protección de la maternidad.

Atentamente,

Firma trabajadora

Recibí empresa.

Nombre y apellidos persona que recepciona.

Fecha.

Firma y sello.

ANEXO B

Formación e Información

- A las trabajadoras embarazadas.
 - Cómo comunicar su embarazo.
 - Riesgos de su puesto de trabajo y cómo actuar.
 - Cómo trabajar ante esta nueva situación: posiciones costumbres higiénicas, alimenticias, como afrontar los cambios de humor, pausas, cambios de posturas, medidas preventivas y de protección.
 - Cómo solicitar una evaluación del puesto de trabajo.
 - Cómo se adaptará su trabajo conforme vaya evolucionando su embarazo.
 - Medidas higiénicas.
 - Ausencias con derecho a remuneración: exámenes prenatales, preparación al parto, etc.
- A las trabajadoras en periodo de lactancia.
 - Como comunicar la lactancia.
 - Sobre los riesgos que pueden transmitir a sus hijos y cómo actuar.
 - Medidas de prevención y protección.
 - Cómo mantener condiciones higiénicas en la lactancia y extracción de leche dentro del trabajo.
 - Áreas de descanso con agua, zona para alimentación, etc.
- A los delegados y delegadas de prevención o en su defecto a la representación de las trabajadoras.
 - Cómo participar en estas situaciones.
 - Relación de mujeres afectadas.
 - Relación de puestos con riesgos.
 - Relación de riesgos.
 - Comunicación de riesgos detectados.
 - Mecanismos de comunicación.
 - Mejoras realizadas.
- A los representantes de la empresa.
 - Cómo se debe actuar en cada situación.
 - Conocimiento de los riesgos y los mecanismos de la empresa para solucionarlos.
 - Tener una actitud positiva.
- A toda la plantilla de la empresa.
 - Preparar una información básica que se deberá ampliar a aquellas trabajadoras que se encuentren en edad fértil. Estará disponible a todas las trabajadoras.
 - Cómo deben actuar, la plantilla, cuando trabajan con una mujer embarazada, en periodo de lactancia o que haya dado a luz.
 - Informarles de las prestaciones a que se tiene derecho en caso de riesgo para el embarazo.
 - La empresa debe publicitar en su portal y de manera efectiva a todas las mujeres en edad fértil, cuáles son los riesgos existentes y que medidas deben tomarse. Se incluirán todos los puntos anteriores.