

Dilluns, 3 de febrer de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ d'11 d'octubre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ara Vinc, SL, per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08100512012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ara Vinc, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de juny de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Ara Vinc, SL, per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08100512012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ARA VINC, SL, PARA LOS AÑOS 2013-2016

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se acuerda entre la representación de la empresa Ara Vinc, SL y su Comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de Ara Vinc, SL que desarrollan su trabajo dentro de su ámbito territorial.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio colectivo el personal Directivo, no reflejado en el artículo 13 del presente convenio colectivo, o sujetos a relación laboral de Alta Dirección conforme lo previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Resulta de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo ubicado en L'Hospitalet del Llobregat de la provincia de Barcelona.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Barcelona, que posee en la actualidad o que puedan crearse durante su periodo de vigencia.

Artículo 4. Duración y vigencia.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016. Durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa y el Comité de Empresa podrán negociar su revisión.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Finalizada su duración el 31 de diciembre de 2016, se prorrogará de un año a otro por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio mediante comunicación por escrito a la otra, realizada dos meses antes de la finalización de su duración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el Departamento de Empresa y Ocupación de la Generalidad de Cataluña.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, y para evitar el vacío normativo que se produciría, continuara vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Una vez denunciado el presente convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria, formada por los firmantes del Convenio, para realizar las funciones de interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Dicha comisión paritaria estará compuesta por un número máximo de cuatro miembros, dos miembros por la parte social y dos miembros por la parte Empresarial. Cada una de las partes podrá estar asistida con un máximo de dos asesores.

Los miembros serán designados nominalmente en un período no superior a un mes desde la presentación del presente Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen específicamente las siguientes cuestiones:

La acomodación del contenido del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.

La fijación de las tablas salariales de los años 2014, 2015 y 2016.

El conocimiento previo respecto a las discrepancias que pudieran surgir en la adecuación de los puestos de trabajo al sistema de clasificación profesional.

La facultad de creación de subcomisiones para tratar y resolver materias concretas.

La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la comisión.

Fomentar y priorizar la mejora continua en el servicio de atención al cliente mediante un sistema de gestión integral que abarca la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como las referentes al art. 82.3 ET. Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.

En caso de discrepancias tanto en el seno de la comisión paritaria, como en el caso que surjan también para la no aplicación de las condiciones de trabajo, se acordará en cada caso el sistema de solución de las mismas, y a falta de acuerdo, se acudirán a los procedimientos de solución de discrepancias establecidos en los acuerdos interprofesionales de Cataluña. Con carácter prioritario el Tribunal Laboral de Cataluña.

Fomentar y priorizar la ocupación y la cohesión social a través de acciones responsables en materia como el aprendizaje permanente, la organización del trabajo, la conciliación de la vida familiar, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el desarrollo sostenible.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el domicilio social de la empresa a todos los efectos (Calle Salvador Espriu 5-7. P. I. Pedrosa, 08908 L'Hospitalet del Llobregat).

Artículo 7. Equilibrio interno del Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento alternativo de solución de conflictos de una parte del Convenio, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

En tal caso la comisión paritaria se compromete a negociar un nuevo redactado de la/s cláusula/s declarada/s nula/s en el plazo máximo de tres semanas a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

Artículo 8. Adhesión a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje del TLC, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual, no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial.

Asimismo se someten al TLC en los supuestos previstos en el artículo 82. 3 del TRLET y el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje en el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo durante las negociaciones para la renovación del presente convenio colectivo.

Artículo 9. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidas a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, especialmente lo dispuesto en el artículo 52.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la Ley 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

Es obligatorio para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

Artículo 10. Movilidad funcional.

En el ejercicio de sus facultades directivas, la empresa podrá acordar la movilidad funcional entre distintos puestos de trabajo. Dicha movilidad se ajustará a los siguientes principios generales:

- a) La movilidad no podrá perjudicar la formación profesional del personal.
- b) El personal tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones con inferior retribución, en cuyo caso se mantendrán las retribuciones de origen.
- c) La movilidad deberá estar basada en necesidades organizativas, técnicas o de producción.
- d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
- e) El empresario deberá comunicar la movilidad a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10.2. Movilidad geográfica.

La empresa podrá acordar la movilidad geográfica de los trabajadores/ras de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores

Artículo 11. Desarrollo de la actividad laboral.

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral, con independencia de donde se desarrolle la actividad que se realizará en las poblaciones, distritos, zonas, sectores o puestos de trabajo que la empresa indique dentro del ámbito de la misma y adscritos al centro de trabajo que corresponda.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

La adscripción a un determinado centro de trabajo y la asignación de los puestos de trabajo responderán a criterios de eficacia productiva, pudiendo variarse en cualquier momento en base a la producción existente, con informe preceptivo a la parte social que podrá dar una alternativa. Dicho informe no será preceptivo en casos imprevistos como bajas de enfermedad, o situaciones análogas.

Los Centros de Trabajo deberán ajustarse a las obligaciones fijadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Respecto a la calidad de trabajo, y, considerando que el tipo de actividad desarrollada de distribución postal depende, en cuanto a la captación de clientes, continuidad de los mismos y por tanto el mantenimiento de los puestos de trabajo del cumplimiento de los plazos pactados con los clientes, el personal igualmente se ajustará de forma estricta a las disposiciones que la empresa le indique, siempre y cuando no contravenga la Legislación vigente.

La conducta laboral tendrá además la exigencia impuesta en la relación cliente–destinatario evitando cualquier tipo de conducta que pudiera redundar negativamente en la continuidad de los clientes de conformidad con el art. 9 anterior.

Artículo 12. Plantilla y sistema de clasificación profesional.

Será facultad de la empresa determinar la plantilla necesaria en cada momento.

A los efectos del presente Convenio Colectivo, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica con base técnica y organizativa emanada de la negociación colectiva, por la que se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales.

Los trabajadores serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales que desarrollan o sea necesario desarrollar en cada momento en el seno de la empresa y a las normas que se establecen en el presente sistema de clasificación profesional, siendo el instrumento conforme el cual aquéllas deben ser definidas.

El instrumento a través del cual quedará fijado el conjunto de funciones o especialidades funcionales que determinan la adscripción a un Grupo Profesional será la Descripción de Puesto de Trabajo.

En el contrato de trabajo se fijará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

Con carácter general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte dentro de su ámbito de responsabilidad.

Factores y elementos que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

- Competencia

Determina la globalidad de experiencia y conocimientos técnicos y de gestión requeridos para el desempeño adecuado del puesto de trabajo. Constituyen sus elementos los siguientes: conocimientos y experiencia, mando e integración y capacidad.

- Complejidad

Determina los requerimientos del puesto que permiten la identificación, definición y solución a los problemas que se le presentan. Constituyen sus elementos los siguientes: marco de referencia y dificultad de los problemas a los que hace frente.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

- Responsabilidad

Determina la aportación del puesto de trabajo a la empresa y la contribución a sus resultados. Constituyen sus elementos los siguientes: la autonomía y la incidencia.

- Desarrollo Profesional

Determina los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones asignadas y en el principio de adecuación al puesto de trabajo en el que se desarrolla la actividad. Entre ellos las características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño conforme a los perfiles de puestos en los que así se establezca.

Definición de Grupos Profesionales

Grupo Profesional 0: DIRECCIÓN

Se incluyen en este Grupo los puestos de trabajo que incluyen dentro de su responsabilidad la planificación y dirección de actividades propias de la empresa, participando directamente en la definición de las políticas que afectan al conjunto del colectivo de la Compañía y a aspectos fundamentales del negocio, comerciales o de gestión empresarial, siendo responsables de alguna de las áreas básicas de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados en sus áreas o divisiones.

Grupo Profesional 1: MANDOS INTERMEDIOS

Se incluyen en este Grupo los puestos de trabajo que realizan funciones compuestas por actividades complejas, con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en el nivel de autonomía y responsabilidad, sujetos a políticas funcionales o principios de gestión, dirigiendo, normalmente, un conjunto de procesos que suponen una actividad técnica o profesional especializada. Generalmente reportan a los puestos comprendidos en el Grupo Profesional 0.

Las responsabilidades asumidas exigen conocimientos a nivel de titulación universitaria superior i/o una dilatada experiencia profesional.

Grupo Profesional 2: TÉCNICOS

Se incluyen en este Grupo los puestos de trabajo que realizan tareas de integración, coordinación y supervisión de procesos heterogéneos, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, directos o indirectos. Incluyéndose también la realización de tareas y funciones que, aún siendo homogéneas y sin implicar mando, tengan un alto grado de contenido intelectual, sean especialmente complejas o impliquen el establecer o desarrollar programas o técnicas, con la única sujeción a instrucciones generales o principios funcionales.

Normalmente, las funciones a desarrollar requieren conocimientos equivalentes a titulación FP 2, BUP, COU, Ciclo formativo de Grado Superior i/o completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Grupo Profesional 3: OFICIALES ADMINISTRATIVOS

Se incluyen en este Grupo los puestos de trabajo que realizan tareas de integración, coordinación y supervisión de procesos homogéneos, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, directos o indirectos. Incluyéndose también la realización de tareas y funciones que, aún sin implicar ordenación del trabajo, tengan un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas para la consecución de sus objetivos.

Normalmente, la responsabilidad asumida exige conocimientos o formación a nivel de un FP 1, Ciclo formativo de Grado Medio, específico de la función.

Grupo Profesional 4: AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, ORDENANZAS

Se incluyen en este Grupo los puestos de trabajo que realizan tareas de planificación y supervisión de procesos que, aún sin tener una responsabilidad directa sobre personas, exijan un alto grado de iniciativa y responsabilidad. El ocupante del puesto ejerce una labor de supervisión del global del proceso o procedimiento. Suele implicar el uso de

Dilluns, 3 de febrer de 2014

equipo especializado y complejo. Esta sujeto a instrucciones, prácticas o instrucciones estandarizadas, con supervisión sobre el avance del trabajo y resultados

Grupo Profesional 5: MENSAJEROS, CONDUCTORES, ANDARINES

Se incluyen en este Grupo los puestos de trabajo que se encargan de procesos y funciones que, aún realizándose bajo instrucciones precisas, requieren de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con una ejecución autónoma de las tareas y que exigen, de manera habitual, iniciativa y razonamiento autónomo por parte de los encargados de su ejecución. Los puestos de trabajo encuadrados en este grupo están sujetos a supervisión directa sobre el avance del trabajo y sus resultados por parte del superior.

Grupo Profesional 6: MOZOS, PEONES

Se incluyen dentro de este Grupo los puestos de trabajo que se encargan de la realización de tareas según instrucciones precisas y claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión directa por parte del superior del trabajo realizado. Los puestos de trabajo encuadrados en este grupo están sujetos a instrucciones directas y detalladas con normas concretas para la realización de las tareas y con precedentes poco diversificados.

Grupo Profesional 7

Se incluyen dentro de este Grupo los puestos de trabajo ocupados por jóvenes o personas de nueva incorporación a la empresa, vinculadas a un Programa de Capacitación Profesional para la adecuación al puesto de trabajo con acciones de desarrollo y promoción económica de naturaleza salarial.

La Metodología y las normas de procedimiento del programa de Capacitación profesional para la adecuación al puesto de trabajo, se definen a continuación:

El programa de Capacitación profesional para la adecuación al puesto de trabajo corresponde a la necesidad de capacitación de los trabajadores de nueva incorporación, que requiere la complejidad de una organización que conforma un conglomerado de actividades de servicios que interactúan en una economía de producción, distribución, ventas y servicios en el territorio.

Su razón de ser se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones asignadas y en el principio de adecuación al puesto de trabajo en el que se desarrolla la actividad.

Consecuentemente con lo expuesto, el programa de Capacitación profesional tiene como objetivo conseguir un adecuado desarrollo y competencia profesional, a través de una metodología conjunta de acciones en el puesto de trabajo y de promoción económica.

En este sentido cualquier programa de capacitación profesional deberá abordar los siguientes contenidos:

Contenidos teóricos desarrollados por formadores con asistencia a cursos.

Contenidos teóricos de estudio individual con tutoría.

Aplicaciones teórico-prácticas de las funciones a desarrollar en el marco de los comportamientos asociados a las competencias del puesto de trabajo.

La fijación de las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes.

En la aprobación del programa se establecerán los requisitos a cumplir por los trabajadores para configurar su itinerario profesional y salarial de conformidad a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

El Plan de Desarrollo, deberá basarse en el cumplimiento de criterios objetivos, y deberá establecerse uno por cada Grupo Profesional de G6 a G2, con adaptación a la persona objeto del Plan.

En cualquier caso, el contenido del Plan de Desarrollo contemplará la consecución de un resultado mínimo en los siguientes procesos:

- a) Evaluación del Desempeño.
- b) Cumplimiento de los Planes de Acción derivados de ésta.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

c) Dirección por Objetivos.

La no superación de los procesos comportará la repetición del tramo del Plan de Desarrollo establecido para cada persona.

Artículo 13. Contrataciones.

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la empresa y bajo el principio de igualdad de oportunidades.

Todo aspirante podrá ser sometido a un reconocimiento médico previo o en el primer mes después de la contratación, al ser necesario determinar la aptitud del trabajador al puesto de trabajo a desarrollar.

Dentro de la actividad normal de la empresa se identifica como contrato por servicio determinado el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios entre la empresa y el cliente; siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente.

Este tipo de contrato se puede extender a más de un cliente, siempre haciendo referencia a esta circunstancia y que el trabajador no sobrepase la jornada ordinaria establecida. Estos contratos, denominados de multiservicio originarios del Convenio Sectorial Estatal, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente con precisión y claridad los servicios objetos del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

Artículo 14. Período de prueba.

En los contratos de trabajo podrá estipularse un período de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones:

GRUPOS 0, 1, 2: 6 meses.

GRUPOS 3, 4, 5: 1 mes.

GRUPOS 6, 7: 15 días.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en su contrato de trabajo.

El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará igualmente sujeto al período de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba siempre que hubiese transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y lo hiciese desempeñando funciones distintas.

Artículo 15. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

GRUPOS 0, 1, 2, 3: 2 meses.

GRUPOS 4, 5: 1 mes.

GRUPOS 6, 7: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la requerida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de medio salario por cada día de retraso en el aviso.

En el momento de causar baja el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación, en un plazo no superior a 15 días.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Artículo 16. Promoción.

La promoción profesional se efectuará con arreglo a criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación al puesto de trabajo a cubrir, sin criterios discriminatorios de ningún tipo. Se dará preferencia al personal propio frente al de nueva contratación, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo vacantes.

Artículo 17. Jornada.

Personal de Tráfico: La jornada ordinaria será de 38 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente mensual.

Restante personal: La jornada ordinaria será de 38 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente mensual.

Artículo 18. Horarios.

Personal de tráfico:

El horario será flexible, de la mañana y tarde, a pactar semanalmente, entre la empresa y los trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio.

Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la central, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aún cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computará en la siguiente o siguientes jornadas.

Después de cada período de 4 horas de conducción ininterrumpidas en vías interurbanas el mensajero tendrá derecho a un período de descanso de 30 minutos que se computará como si fuera tiempo de trabajo efectivo.

Restante personal:

Regirán los horarios que se pacten anualmente, respetando la jornada máxima establecida en el artículo anterior.

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral consensuado con la parte social, con los días hábiles, inhábiles, festivos, jornada semanal y horarios del centro, el cual entregará a la representación de los trabajadores/as y expondrá en el tablón de anuncios dentro del mes de enero, salvo en el supuesto de modificaciones en los horarios del centro de trabajo respecto al año anterior, en cuyo caso deberá pactarse con la representación de los trabajadores/as del centro de trabajo.

Artículo 19. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de 22 días laborables para todos los trabajadores que tenga un año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutara de 1,8 días por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1 de agosto a 31 de julio.

El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, podrá dividirse en 2 periodos, de los cuales, uno lo podrá elegir el Trabajador y será como mínimo de 11 días laborables ininterrumpidos, entre los meses de junio a septiembre.

De los 22 días laborables el Trabajador podrá, como máximo, fuera de los 2 periodos vacacionales estipulados, optar por el disfrute de 2 días laborables "suelos" durante el año, previo acuerdo de ambas partes, no pudiendo disfrutarse entre los meses de junio y septiembre, y solo uno de ellos podrá disfrutarse en el mes de diciembre.

Los periodos de disfrute de vacaciones serán rotativos, previa negociación a nivel de centro de trabajo con los representantes de los trabajadores/as sobre los correspondientes periodos de disfrute. Comenzarán a regir a partir del año 2014. Quedando para el año 2013 los calendarios de vacaciones ya estipulados.

Las vacaciones se abonarán para el mensajero, a razón del promedio salarial percibido por el trabajador en los 6 meses naturales anteriores al mes en que se inicie el disfrute, excluidos gastos de locomoción, pagas extras y plus de peligrosidad.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Para el restante personal su importe será igual a una mensualidad en función al Grupo profesional al que pertenezca.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato derivada del parto o de la maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de dichas situaciones, inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal sobrevenida antes del inicio de la fecha de las vacaciones asignadas, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las mismas en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los días de vacaciones anuales no podrán ser compensados en metálico.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, tareas de conservación y reparación, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La empresa podrá excluir como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la misma, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal. Dicha distribución, al adecuarse a los distintos turnos de disfrute de las vacaciones, no podrá suponer que se exceda, en la práctica, de la jornada laboral máxima o que dicha jornada se reduzca.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones, al término de su período ordinario de descanso.

Artículo 20. Régimen de Trabajo para mensajeros y conductores.

Contenido de la prestación para mensajeros y conductores:

Consiste en la realización personal de servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería.

El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el jefe de tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

Los servicios a efectuar son, por propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.

El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden, debiendo reparar a su cargo –dentro o fuera de su jornada- los errores de entrega que le sean imputables.

Artículo 21. Forma de la prestación.

El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos. Asimismo, el mensajero podrá solicitar copia de la hoja de liquidación en la que conste el número de albaranes para su posterior comprobación, firmándose el recibí por parte de la empresa sin que esto suponga la aceptación del contenido de los mismos hasta su comprobación.

El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trajo y/o uniforme.

El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

Es facultad de la empresa la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Artículo 22. Normas específicas para vehículos de los mensajeros.

Los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de mensajeros deberán ser titulares o poseedores de un vehículo a motor de dos o cuatro ruedas en buenas condiciones de uso, así como estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción.

El cumplimiento de ambos requisitos es elemento esencial para el inicio y continuación de la relación laboral ya que ésta tiene su causa precisamente, en la puesta al servicio de la empresa no sólo del trabajador sino también del vehículo indispensable para la ejecución del trabajo.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc.) serán de cuenta del mensajero a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción previstos en el presente convenio colectivo.

Los mensajeros están obligados:

A disponer de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.

A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en este artículo en materia de efectos por la carencia de vehículo.

A cumplir lo establecido en el código de circulación y demás normas que regulan el tráfico.

A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.

A circular llevando puesto el casco, en el caso de ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.

A disponer en el vehículo de los elementos reglamentarios y necesarios de protección, reparación y recambio.

A comunicar por escrito a la empresa los cambios de vehículo que utilice. El nuevo deberá ser similar al descrito en el contrato de trabajo.

La carencia del vehículo por parte del mensajero sin que éste haya procedido a su sustitución supone la imposibilidad de realizar la prestación objeto del contrato por lo que tal circunstancia producirá los siguientes efectos:

El trabajador deberá comunicar inmediatamente, por escrito, a la empresa el hecho de la carencia del vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.

La empresa podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo por el período de carencia del vehículo de hasta un máximo de 30 días naturales.

El trabajador podrá aceptarlo o no. Si no lo acepta su contrato quedará en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de 90 días.

Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo percibiendo la remuneración correspondiente al mismo. En los primeros 3 días se le garantiza, como mínimo, la percepción de la retribución mínima garantizada en cómputo diario a que se refiere el convenio colectivo.

Si la empresa no hiciera el ofrecimiento de un puesto de trabajo alternativo deberá abonar al mensajero, el importe de los 3 primeros días de carencia del vehículo por el valor de la retribución mínima garantizada, quedando el contrato en suspenso a partir del 4º día.

Transcurrido el plazo de 30 días mencionado anteriormente, la empresa podrá dejar de ofrecer al trabajador el empleo sustitutorio pasando al trabajador a la situación de suspensión de su contrato hasta un máximo de 90 días, a contar desde el primero de carencia del vehículo.

Llegado el día 91 el contrato se extinguirá.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Los plazos establecidos anteriormente tienen el carácter de máximos por lo que el trabajador debe comunicar, por escrito, a la empresa la recuperación del vehículo tan pronto como lo tenga en estado de utilización, a fin de reanudar su prestación ordinaria como mensajero.

La no prestación del trabajo durante 15 días laborables en el plazo de dos meses naturales consecutivos (por períodos inferiores a 4 días) será causa de extinción del contrato.

A efectos del cómputo de plazo de 90 días referido anteriormente se considerará como una sola carencia los períodos consecutivos entre los cuales no medie un mínimo de 180 días.

La garantía de abono de salario durante los primeros 3 días por avería, en las condiciones previstas en los apartados anteriores, se dará una vez por cada mes natural. De reiterarse la carencia de vehículos dentro de dicho período se pasará directamente a la situación de suspensión del contrato, salvo que se pactase un empleo alternativo.

Los días de no prestación del trabajo como mensajero se descontarán a efectos del cómputo del rendimiento mínimo mensual a que se refiere el presente convenio.

Los contratos entre la empresa y el trabajador de carácter financiero-crediticio o arrendaticio, que tengan como objeto del mismo el vehículo utilizado para el trabajo será nulo y estará excluido, por tanto de todo vínculo en la relación laboral.

Artículo 23. Rendimiento mínimo exigible.

Habida cuenta de la dificultad de controlar una actividad que se presta mayoritariamente en la vía pública y a la vista de los estudios realizados y práctica observada en el sector, se establecen las siguientes normas:

Se llama "dirección" al servicio consistente en efectuar una unidad de transporte hasta cualquier punto de recogida o entrega. Las direcciones pueden ser urgentes o estándar. La dirección urgente consiste en un servicio directo e inmediato. Se llama dirección estándar al servicio no urgente y combinado, con un mínimo de 7 direcciones, cuyo tiempo de realización es de 1 a 3 horas.

Tendrán la consideración de estándar los servicios fijos de 7 o más direcciones, los denominados "puentes" y los repartos originados en central, así como aquellos que aún no conteniendo un mínimo de 7 direcciones sean "puentes", procedan de un reparto o sean recogidos en otra dirección, y siempre que así conste en el albarán, tengan carácter de no urgentes y sean combinados con otro de estas mismas características dentro del plazo de realización del servicio (de 1 a 3 horas) con el fin de alcanzar la cifra mínima de 7 direcciones. En los albaranes se hará distinción del tipo de dirección (urgente o estándar) de que se trate para su cómputo.

Se entiende por kilómetros exclusivamente los recorridos en servicios interurbanos.

Los kilómetros a computar en cada dirección son los resultantes en recorrer la ruta empleando el camino más corto.

A efectos del presente artículo se pacta que cada 6 kilómetros interurbanos equivalen a una dirección.

Se entiende por tiempo de espera los tiempos muertos imputables al cliente así como los empleados en efectuar diligencias estáticas encomendadas por éste tales como obtener billetes, presentar documentos, etc.

Para que sea abonable se precisara la conformidad escrita del cliente en el respectivo albarán, excluyéndose el que no cumpla tal requisito.

A efectos del presente artículo cada 20 minutos computables equivalen a una dirección.

Se pacta como rendimiento mínimo exigible al mensajero el correspondiente a 488 direcciones mensuales o su equivalencia en kilómetros.

En el supuesto de que por alguna causa prevista legal o convencionalmente no se prestase actividad durante todos los días laborables del período contemplado, el rendimiento exigible sería matemáticamente proporcional, partiendo de un cálculo teórico de 25 direcciones por día laborable. Igual criterio se seguirá en el caso de trabajos prestados a tiempo parcial.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante dos meses consecutivos o tres alternos durante un período de 12 meses será motivo de despido del trabajador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 54.2.e) del TRLET. A estos efectos no se tendrá en cuenta el rendimiento obtenido en el primer mes de prestación del trabajo habida cuenta de la falta de experiencia del trabajador.

Al trabajador a quien no le sean facilitados por la empresa los servicios necesarios para alcanzar el rendimiento mínimo deberá solicitar al Jefe de Tráfico que le haga constar por escrito tal circunstancia a los efectos de no computar dicha jornada para el cálculo del rendimiento. El jefe de tráfico viene obligado a expedir la correspondiente anotación o certificación en tal sentido.

La empresa, a petición del mensajero, viene obligada a exhibirle los comprobantes de los servicios realizados durante el mes, al objeto de poder efectuar el oportuno cotejo, pudiéndose hacer acompañar en tal diligencia de un miembro del comité de empresa o representante sindical.

Artículo 24. Diligencia en el trabajo.

Los trabajadores realizarán la prestación de su trabajo de conformidad a la buena fe y diligencia.

La empresa podrá implantar sistemas de medición del trabajo de conformidad con los métodos internacionalmente admitidos y sin perjuicio de lo establecido en este convenio.

Artículo 25. Retribuciones por unidad de obra.

Se establecen las retribuciones por unidad de obra según anexo 3.

Artículo 26. Retribución mínima garantizada.

Aplicado el sistema de retribución por unidad de obra, se garantiza al mensajero que realiza jornada completa todos los días laborables del mes, una retribución bruta mensual de 744,43 EUR para el año 2013.

Artículo 27. Gastos de locomoción.

Se establece, el siguiente régimen respecto a los gastos de locomoción:

Según kilómetros reales realizados a razón 0,19 EUR por Km. Los kilómetros reales realizados serán los indicados por el propio mensajero en su hoja de liquidación que cumplimentará diariamente.

Artículo 28. Plus de Peligrosidad.

Se abonará a los mensajeros en cuantía equivalente a un 5% de la retribución por unidad de obra regulada en el artículo 27 y no está comprendida en ésta.

Artículo 29. Personal restante.

El personal restante percibirá la retribución mensual bruta que se especifica por Grupos Profesionales y puestos de trabajo en el anexo 1. Las cantidades indicadas corresponden a la jornada ordinaria. De realizarse menor jornada se percibirá la retribución proporcional.

Artículo 30. Complemento por antigüedad.

Todos los puestos de trabajo meritán en las 12 mensualidades ordinarias del año 25,13 EUR por trienio, hasta un máximo de 6 trienios. El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumple el trienio.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos al año equivalentes a una mensualidad calculada –para el mensajero- a razón del promedio de la retribución percibida (excluidos gastos de locomoción, antigüedad y plus de peligrosidad) en los seis meses anteriores al mes del cobro. Para el personal restante su importe será igual a una mensualidad de la tabla salarial que le corresponda.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Se abonarán en los meses de Julio y diciembre de cada año, como máximo los días 21, en proporción a los días trabajados en los 6 meses naturales anteriores o bien, mes a mes prorrateadas.

Artículo 32. Forma de pago.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente, dentro de la primera decena del mes natural siguiente.

En el supuesto de ingreso a cuenta el resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Para una correcta comprobación de los salarios la empresa facilitará al personal mensajero la documentación necesaria) listados, resúmenes o copias de albaranes).

Artículo 33. Fijación Tablas salariales.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio, las tablas salariales correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016 se fijarán por la comisión paritaria. Tramitándose anualmente su registro, depósito y publicación ante la autoridad laboral.

Artículo 34. Permisos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y aportando, en todo caso, el correspondiente justificante, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio.

2) Dos días laborables por nacimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se disfrutará de la forma siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 Km., tres hasta 200 y cuatro para más de 200 km.

Las solicitudes de licencia que traiga causa de un mismo hecho causante y persona, no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

3) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los Servicios Públicos de Salud, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

Los dos días citados podrán ampliarse a cuatro días cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 Km., tres hasta 200 y cuatro para más de 200 km.

No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días.

Las solicitudes de licencia que traiga causa de un mismo hecho causante y persona, no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

4) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5) Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.

6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

7) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

8) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. El progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañar a la mujer a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

9) Por el tiempo necesario, debidamente justificado por los Servicios Públicos de Salud, para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado de consanguinidad.

10) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Esta licencia será incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido.

En cuanto a los supuestos señalados en los números 3 uno a tres, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equiparán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

Grados de afinidad y consanguinidad:

1º Grado: padres, suegros, hijos, yerno/nuera (titular/cónyuge).

2º Grado: abuelos, hermanos, cuñados, nietos (titular/cónyuge).

3ª Grado: bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos (titular/cónyuge).

4º Grado: primos (titular/cónyuge).

11) Cuando por razón de enfermedad del trabajador, éste precise la asistencia a los servicios públicos de salud en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, 16 horas anuales más el tiempo de desplazamiento necesario, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.

Se concederá permiso para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de dieciséis años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

12) Un día al año, o parte proporcional de llevar menos de un año, por asuntos propios o personales con un preaviso de 48 horas de antelación que no podrán disfrutarse ni en diciembre ni en agosto ni se podrán acumular a vacaciones, salvo acuerdo entre las partes, y en cualquier caso se respetara un máximo de un 5% de trabajadores/as por departamento o centro de trabajo.

Queda a discrecionalidad de la empresa, la posibilidad de superar los máximos expresados si la operativa lo permite.

Artículo 35. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Artículo 36. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a "puentes" y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Cuando se solicite la licencia sin sueldo por el fallecimiento de familiar de tercer grado, se concederá por el tiempo necesario.

Artículo 37. Excedencias.

- Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se podrá producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de un mes.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional, y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. En cualquier caso la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

- Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con el trabajador.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

Dilluns, 3 de febrer de 2014

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

- Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 38. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad que sean mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este artículo, tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, este periodo adicional de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que se determinen.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La persona debidamente acreditada como víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un periodo de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, o de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Este periodo se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 39. Cláusula de no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en la legislación vigente, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

Artículo 40. Personas con discapacidad.

Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que excedan de 50 vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informará a la representación de los trabajadores.

Las empresas ocuparán al trabajador con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento del trabajador.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadores que por discapacidad física, psíquica y/o sensorial, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

Artículo 41. Víctimas de violencia de género.

En los casos la empresa disponga de varios centros de trabajo situados, cada uno de ellos, en localidades distintas, la persona víctima de violencia de género, debidamente acreditada mediante la correspondiente orden de protección o excepcionalmente, en tanto tal orden no se haya dictado, a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, previa solicitud, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, la

Dilluns, 3 de febrer de 2014

trabajadora deberá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 42. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, acreditando esta circunstancia, y que no desempeñe actividad retribuida.

En aquellas dependencias, secciones o unidades productivas o comerciales en las que coincidan en el tiempo y/o en el horario de reducción de jornada varios trabajadores, preservando en todo caso el derecho a tal reducción, se establecerá, procurando el acuerdo con y entre los mismos y atendiendo las circunstancias concurrentes, cómo dejar cubiertas las necesidades de servicio.

Artículo 43. Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género.

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Sólo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores.

A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equiparán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

Artículo 44. Régimen de faltas y sanciones.

Es facultad de la dirección de la empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal afectado por el ámbito de este Convenio, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el mismo y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que aquí se detallan.

Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

44.1. Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

b) El retraso injustificado, desobediencia, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

- c) La falta de comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- d) No cursar en el tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad material de hacerlo.
- e) Ausencias sin justificación por un día.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta cuatro veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a dos días de jornada laboral ordinaria.
- g) El abandono del servicio durante la jornada sin causa fundada, incluso cuando sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas de cada caso.
- h) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de la empresa, así como las imprudencias en la conducción de los vehículos que pudieran comportar leves daños a los mismos.
- i) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

44º.2. Faltas graves.

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- a) La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores compañeros y/o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
- c) Ausencias sin justificación por dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada entre cinco y nueve veces en un periodo de treinta días, siempre que el tiempo acumulado dejado de trabajar no supere el correspondiente a tres días de jornada laboral ordinaria, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada, cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) El encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.
- h) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, vehículos, material o documentos de los servicios.
- i) La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- j) La utilización, cesión, o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una transgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.
- k) El acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

- l) La negligencia en la custodia de los anteriores datos de carácter médico que facilite su difusión indebida.
- m) Realizar trabajos particulares dentro de las instalaciones de la empresa, así como emplear herramientas de la misma para usos propios.
- n) No prestar servicio con uniforme cuando se esté obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.
- o) La negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando éstos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo.
- p) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho reconocido por este convenio, el ET o demás leyes vigentes del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado.
- q) La embriaguez o toxicomanía no habituales durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- r) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, siempre y cuando no tenga el carácter de muy grave.
- s) La comisión de dos faltas leves similares, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

44º.3. Faltas muy graves.

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- a) La violación del secreto de la correspondencia postal, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad en su custodia.
- b) A los anteriores efectos, se entenderán como actos de infidelidad en la custodia de los envíos todas aquellas conductas que, teniendo en cuenta el sistema de trabajo de cada puesto, impliquen desidia o negligencia en la custodia.
- c) La grave y culpable insubordinación individual.
- d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito esté o no relacionado con el servicio, siempre y cuando exista condena y la conducta pueda implicar para la empresa la desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, cuando la duración de la condena sea superior a seis meses.
- e) El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.
- f) Ausencias sin justificación durante más de dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.
- g) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante diez o más días en un periodo de treinta días, o durante más de veinte días en un periodo de noventa días.
- h) El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa a estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.
- i) Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- j) El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.
- k) Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

- m) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.
- n) El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.
- o) La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los art. 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, sobre todas aquellas respecto de las que la empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.
- p) La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por el personal dependiente de aquél.
- q) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave.
- r) El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
- s) A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.
- t) Se incluyen en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiéndose por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable.
- u) En todo caso durante el procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no-represalia contra el denunciante.
- v) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- w) La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una transgresión grave de la buena fe contractual.
- x) Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa, o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- y) La embriaguez o la toxicomanía habitual durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.
- z) La comunicación o cesión de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los términos fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.
- aa) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.
- bb) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Sanciones.

- a) Por falta leve, amonestación por escrito.
- b) Por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días. Despido.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Seguridad y salud laboral.

La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, persigue no sólo la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención y una nueva forma de actuar ante la misma.

Por ello, la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las Empresas que tenga por 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.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adecuar el contenido de este artículo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Igualmente, los trabajadores están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral, así como las normas, procedimientos o instrucciones que dicte la empresa en cumplimiento y desarrollo de éstas.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario, garante de la seguridad y salud de los trabajadores, de las medidas necesarias para la implantación del plan de prevención de riesgos laborales, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Principios Generales.

De la acción preventiva. –La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- I. Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- II. Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- III. Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- IV. Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- V. Planificar la prevención, en todas sus modalidades, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales.
- VI. Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- VII. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Servicios de Prevención. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio o concertará dicho servicio con una entidad especializada y acreditada ajena a la empresa. Se informará a la representación de los trabajadores sobre la elección de los servicios de prevención ajenos concertados, entre los que pueden encontrarse las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, o de aquellas disciplinas de nivel superior contratadas en caso de disponer de servicio de prevención propio.

Los servicios de prevención, deberán proporcionar a la empresa, a los trabajadores y sus Representantes y a los órganos de representación especializada el asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con:

- * Manual de Autoprotección, cuya finalidad es tener previstas las actuaciones que se deberán llevar a cabo antes las diferentes situaciones de emergencia, entendiéndose por tales, aquellas que puedan poner en peligro a las personas, a las instalaciones o al medio ambiente.
- * La planificación de las actividades preventivas y la determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.
- * Memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- * El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención.
- * La evaluación de los factores de riesgo, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales.
- * La información y formación de los trabajadores.
- * La organización y formación para la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- * La vigilancia de la salud de los trabajadores.

Se realizará asimismo, un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiere, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 39/1.997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Medio ambiente de trabajo. Se considerarán como niveles máximos admisibles de agentes de riesgo en el medio ambiente laboral los valores límites umbral que, para cada caso, establezca la normativa española y/o recomiende el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, en cada puesto de trabajo se realizarán mediciones periódicas de los agentes ambientales de riesgo con la frecuencia y metodología que el plan de prevención establezca y de su resultado se informará a los trabajadores afectados y a sus representantes. Se llevará un registro de tales mediciones con el fin de conocer la evolución de ambiente de trabajo.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real decreto 1.561/1.995, de 21 de septiembre en relación con la limitación de los tiempos de exposición al riesgo.

Riesgo grave e inminente. El empresario informará a los trabajadores afectados de la existencia de un riesgo grave e inminente y de las medidas adoptadas o que deban adaptarse en materia de protección. Además, en caso de peligro inevitable adoptará las medidas y dará las instrucciones precisas para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Por su parte, el trabajador podrá interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

En el supuesto de que la empresa no adoptase las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la Representación Legal de estos y, caso de no resultar posible reunir con la urgencia requerida a la misma, los Delegados de Prevención podrán acordar por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Dicho acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual anulará o ratificará tal decisión en el plazo de 24 horas.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Vigilancia de la salud de los trabajadores. 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. Los exámenes médicos que se efectúen serán obligatorios, gratuitos y específicos, adecuándose, en su caso, a los posibles riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Los representantes de los trabajadores, consideran imprescindible su realización por lo que se establece su obligatoriedad.

- Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para sí mismo u otras personas en la empresa.
- Cuando lo establezca una disposición legal.

Las pruebas que se realicen serán las imprescindibles para los objetivos que la vigilancia de la salud pretende, han de causar las menores molestias al trabajador y han de ser proporcionadas a los riesgos que se vigilan y específicas, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, en este sentido, el trabajador será informado personalmente de los resultados de su examen médico.

No obstante, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones de los estudios realizados al colectivo de trabajadores, que se deriven de la vigilancia de la salud, en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Daños para la salud del trabajador. Cuando se haya producido un daño para la salud del trabajador o como resultado de la vigilancia de su salud se detecten indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, se investigarán las causas y se adoptarán las medidas necesarias con el fin de que, en la medida de lo posible, tales situaciones no se repitan en el futuro. En su caso, el diagnóstico precoz disminuirá los daños a la salud y facilitará el tratamiento correcto.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional diagnosticada por los Servicios Públicos de Salud, obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo y/o de las condiciones de trabajo, podrá acudir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Éste propondrá las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

Delegados de Prevención. En los centros de trabajo, se nombrarán Delegados de Prevención de acuerdo con los siguientes criterios:

En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores en los que exista Delegado de Personal, éste asumirá la condición de Delegado de Prevención.

En los centros de trabajo con un número de trabajadores comprendido entre 31 y 49 trabajadores, los Delegados de Personal designarán un Delegado de Prevención.

En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 500 trabajadores: 3 delegados.
- De 501 a 1000 trabajadores: 4 delegados.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

De 1001 a 2000 treballadors: 5 delegats.
De 2001 a 3000 treballadors: 6 delegats.
De 3001 a 4000 treballadors: 7 delegats.
De 4001 treballadors en adelante: 8 delegats.

Los delegats de Prevenció seran designats por los representantes legales de los trabajadores entre la plantilla.

Los delegats de Prevenció podran utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegats de Personal o el Comité de Empresa designen como Delegats de Prevenció a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará, al mismo tiempo, la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

Competencias y facultades de los delegats de Prevenció. En cuanto a las competencias y facultades de los delegats de Prevenció, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en los art. 36 y 37 de la Ley de Prevenció de Riesgos Laborales.

A todos los efectos, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario garantizado, el correspondiente a:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado a acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en las visitas que estos realicen.
- El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores.
- El tiempo dedicado a la formación de los Delegats de Prevenció.
- El destinado a acompañar a los técnicos en la investigación de los accidentes.

La empresa se reunirá de forma periódica con los delegats de Prevenció para analizar los temas relacionados con la Seguridad y Salud.

Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las Empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegats de Prevenció, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegats de Prevenció, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegats Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La Dirección de la empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas o reglamento interno de funcionamiento determinen, no pudiendo ser ésta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Se podrá acordar la creación de un Comité Intercentros con las funciones que el acuerdo le atribuya.

El Comité de Seguridad y Salud realizará un seguimiento específico de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales detectadas en la empresa para proponer las medidas adecuadas para su eliminación.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

En cuanto a competencias y facultades del Comité, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Planificación de la prevención. Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que la empresa abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente.

Se elaborará un plan general de prevención con los siguientes contenidos:

- Organización de la prevención: recursos dedicados, ubicación en la organización de la empresa y principios generales que informan la prevención en ella.
- Normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y a la evaluación de los riesgos.
- Sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave.

Dicho plan se elaborará y consensuará en el seno del Comité de Seguridad y Salud para su aprobación definitiva, a partir de la evaluación que permitirá conocer la situación de los distintos puestos del centro de trabajo, respecto del nivel de riesgo en ellos existentes y que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción y eliminación. La evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzca modificaciones que puedan alterar la exposición a factores de riesgo que puedan existir y siempre que ocurra un accidente.

Por parte de la empresa se elaborará un mapa de riesgos, a partir de su evaluación, que permita conocer la situación de los distintos puestos de trabajo del centro de trabajo respecto al nivel de riesgos en ellos existente, que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción. La evaluación de los riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzcan modificaciones que puedan alterar los niveles de los distintos factores de riesgo que puedan existir, y consecuentemente se revisará el mapa de riesgos.

Se elaborará un plan de prevención anual que contenga las medidas correctoras a abordar durante el año a la vista de las necesidades detectadas con el mapa de riesgos. El plan será sometido a la consulta de los trabajadores en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Formación en materia de prevención.

De Los Trabajadores:

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, actualizándose la misma una vez al año si fuera necesario.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación exigida ha de ser la misma se trate de trabajadores fijos, temporales o los puestos a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal o integrados en Contratas, aún cuando en estos dos últimos supuestos, la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación recaerá en las Empresas de Trabajo Temporal y Contratistas, respectivamente.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información y formación suficiente y hayan demostrado de forma objetiva la capacitación adecuada, podrán ser asignados a puestos de trabajo de especial riesgo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

De los Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención accederán a la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

El plan de formación de los Delegados de Prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los cuales dispondrán al año de 16 horas cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

La formación se facilitará por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia. Esta formación también podrá ser facilitada por las Federaciones Sindicales, sin coste alguno para la empresa.

Consulta a los trabajadores. El empresario deberá consultar a los Representantes de los Trabajadores con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El Proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Protección a la maternidad.

Las Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad de los puestos de trabajo para la mujer embarazada, parto reciente o en periodo de lactancia natural.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptándose las medidas preventivas y de protección que sean necesarias en función de la evaluación de riesgos efectuada.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Protección de los trabajadores con contrato de duración determinada, de empresas de trabajo temporal y de contratas.

Los trabajadores con relaciones de trabajo de duración determinada, así como los contratados por Empresas de Trabajo Temporal y Contratas, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

Los trabajadores a que se refiere el presente apartado tendrán derecho a la vigilancia de su salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de Trabajo Temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

Las Empresas de Trabajo Temporal y las Contratistas serán responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los párrafos anteriores.

La empresa usuaria deberá informar a los Representantes de los Trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos.

En relación con este apartado, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores deberán velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas en la empresa, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad y comportamiento, a causa de sus actos u omisiones en el centro de trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones, así como de las instrucciones del empresario, en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Artículo 47. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos, se adoptará una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de la empresa en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la empresa, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la empresa, como de los Representantes de los Trabajadores, por ello existirá un Delegado de Medio Ambiente, elegido de entre los miembros del Comité de Empresa y no dispondrá de crédito horario propio para el desempeño de sus funciones.

Sus funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.
7. Recibir la información medioambiental que se entregue a los representantes de los trabajadores.

Artículo 48. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá de manera gratuita al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas de trabajo detalladas a continuación. La entrega se realizará al inicio de la relación laboral y cada vez que por razones de deterioro de las prendas y útiles sea necesario:

- 1 chaqueta
- 1 traje de lluvia
- 2 polos de verano
- 1 polar
- 2 pantalones
- 1 chaleco
- 1 albaranera

Dilluns, 3 de febrer de 2014

- 1 mochila

El uso de uniforme y distintivos será obligatorio durante la jornada laboral.

Artículo 49. Derechos Sindicales.

De los Representantes de los Trabajadores.

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical constituidas en la empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Actuación sindical.

De los Sindicatos.

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y reconocen asimismo como tales a los sindicatos, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la Dirección de las Empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Dirección de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

De la acción sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación la Dirección de la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores al mismo.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

d) A utilizar horas sindicales por parte de la Dirección de la Sección Sindical para el desarrollo de su actividad, siempre y cuando éstas les sean cedidas por Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas tendrán derecho:

Dilluns, 3 de febrer de 2014

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación a la Dirección de la empresa, debidamente acreditados por su sindicato y expresamente mandatados y sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los trabajadores o representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo o en la Comisión paritaria del mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor.

Cuota sindical.

A requerimiento de los sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical, si la hubiere.

Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Delegados sindicales.

De los Delegados sindicales.

En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en los centros de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de los miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección del mismo estarán representados por un sólo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

Funciones de los Delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, al Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados u oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

9. Las Empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa los TC-1 y los TC-2.

Artículo 50. Comités de Empresa.

Funciones:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de resultado, la Memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

La Dirección de la empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cese e ingresos y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la misma.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán 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.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

La gestión de la bolsa de horas sindicales corresponderá a las citadas Federaciones, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Las Federaciones Sindicales, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas deberá ser conocida previamente por la empresa.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

5. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras Entidades.

Artículo 51. De la igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas y cuya finalidad es facilitar a esta última la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007:

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Competencias de la empresa y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación e informar a los Representantes de los trabajadores sobre los resultados del mismo.

Igualmente les informaran sobre los contenidos del Plan y sus objetivos, así como de las medidas previstas para alcanzar los mismos.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

Los Representantes de los Trabajadores en cada una de las fases de información citadas, podrán, si lo consideran oportuno, emitir un informe al respecto.

Se recomienda la creación de una comisión paritaria específica en materia de igualdad.

Toda referencia a trabajador en este convenio se entenderá hecha tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Artículo 52. Formación profesional.

La formación continua en la empresa se programará con el fin de:

Favorecer el desarrollo profesional y personal de los trabajadores en el marco de la sociedad del conocimiento.

Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de la empresa.

Facilitar la adaptación a los cambios motivados por las nuevas formas de organización del trabajo, así como por los procesos de innovación tecnológica o estandarización.

Contribuir a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad comercial y de servicios desplegada por la empresa, así como el incremento de la productividad.

Se informará a la representación social de las acciones formativas a realizar.

La empresa elaborará anualmente un plan de formación que contemplará los siguientes extremos:

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y puestos de trabajo a los que se dirigen.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartir las acciones formativas.

La formación on line, presencial o blended.

Artículo 53. Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo.

Es un procedimiento interno e informal, ágil, rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que en consecuencia, las actuaciones podrán ser orales o escritas.

Se inicia con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de RRHH.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado.

En el supuesto de no presentación de denuncia; RRHH ante la existencia de indicios, sospechas, asomos, atisbos, manifestaciones o señales de acoso sexual, cualesquiera que fuera su origen o condición, podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente; con el fin de activar el protocolo de actuación y contribuir a averiguar los hechos que se pretenden esclarecer.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

Dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días.

La resolución del expediente informativo se ajustará a las circunstancias analizadas en cada caso.

La finalidad del presente proceso es la prevención del acoso sexual por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.

Modo de realizar la denuncia:

Las denuncias podrán dirigirse a RRHH.

El e-mail realizado por la persona directamente afectada a RRHH será suficiente para la apertura de expediente informativo.

Conscientes pues de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa, con arreglo a los siguientes:

- Principios generales:

1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso sexual.

2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Artículo 54. Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso moral en el trabajo.

Pretende ser el primer instrumento en la empresa para combatir desde la prevención secundaria las situaciones de acoso moral y otros conflictos relacionados.

Para ello es necesario realizar en primer lugar una aproximación al laberinto conceptual.

- No es acoso moral:

El Estrés.

Los diferentes tipos de conflictos.

Los problemas de liderazgo.

Las agresiones puntuales.

Otras formas de violencia.

Las malas condiciones de trabajo.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

Las contrariedades profesionales.
El ejercicio de la autoridad.

- Diferencias entre agresión-acoso:

La Agresión es:

Pública.
Intensa.
Abierta.
Visible.
Aguda.
Es una confrontación.
Transgrede las normas públicas de comportamiento.

El acoso es:

Privado.
Sostenido.
Insidioso.
Sutil.
Encubierto.
Solapado.
Prolongado.
Genera evitación.
Transgrede un código ético.

- Listado de actitudes hostiles más frecuentes:

Retención de información útil y necesaria para realizar el trabajo.
Obstrucción a las tareas.
Ausencia de órdenes explícitas para realizar el trabajo.
Uso de mensajes contradictorios.
Contestación y rechazo de las decisiones.
Es imposible detectar que hay que hacer en concreto y cómo hay que hacerlo.
Se facilitan informes negativos o de ineficacia, incapacidad o motivación negativa.
Se rechaza la comunicación y el contacto directo.
Difusión de rumores malintencionados.
Atentar contra la reputación.
Obviar información derivada de las reuniones.
Críticas injustificadas.
Ataques a creencias religiosas y opiniones políticas.
Agresión física.
Amenazas verbales, intimidaciones.
Intolerancia de naturaleza sexista o racista.
Desprestigio público.
Gestos con clara connotación sexual.
Burlas por una enfermedad, generando la creencia de que padece una enfermedad mental.
Insultos verbales.

- Factores de riesgo psicosocial:

Definición rol: ambigüedad y conflictos de rol.
Bajo apoyo social.
Trabajo aislado.
Baja calidad del liderazgo.
Inseguridad: contractual, retributiva, horarios.
Baja influencia sobre el trabajo.
Falta de comunicación.

Dilluns, 3 de febrer de 2014

- Aspectos necesarios en un proceso de acoso moral:

Frecuencia.

Duración.

Intención.

Focalización.

Sutileza.

Poder asimétrico.

El hostigador del acoso moral es el causante real, propio y directo del acoso.

- Trastornos:

Ansiedad.

Depresión.

Insomnio.

Aislamiento.

Estrés.

- Obligaciones de la empresa:

Respetar y proteger la dignidad y la integridad física y moral de sus trabajadores.

Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Evaluar los riesgos laborales.

Aplicación de medidas para eliminar o reducir los factores de riesgo.

- Definición de acoso moral:

El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

- Objeto de la práctica del acoso moral:

Intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que presenta el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

- No toda disputa o divergencia es un acoso moral:

- Problema:

Son divergencias en las que hay contraposición "real" de intereses (tangibles), necesidades y/o valores.

La satisfacción de las necesidades de una parte impide la satisfacción de las de la otra.

- Pseudoconflictos:

Son divergencias en las que las partes creen tener intereses, necesidades y/o valores antagónicos.

Se tratan de prejuicios, malentendidos, desconfianza y mala comunicación.

- Conflictos latentes:

Existe divergencia de intereses pero las partes no son conscientes de ello, o no quieren hacerlo evidente al otro.

- Falso acoso moral:

Dilluns, 3 de febrer de 2014

La producción intencionada de síntomas físicos o psicológicos desproporcionados o falsos, motivados por incentivos externos.

Suelen ser personas con un sentido idealizado de la justicia, solitarias, aisladas y con un desarrollo afectivo muy pobre.

Pueden ser extremadamente insolidarios y tramposos.

Los malos siempre son los demás. Pero son convincentes y no se deterioran desde el punto de vista intelectual, lo que hace muy difícil al principio distinguir entre una reivindicación justa y una obsesión enfermiza. Una vez que han caído en ella, también es muy difícil hacerles desistir.

- Sobre el protocolo de actuación:

Es un procedimiento interno e informal, ágil, rápido, que debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que en consecuencia, las actuaciones podrán ser orales o escritas.

Se inicia con la denuncia de acoso moral ante el Departamento de RRHH.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por la representación de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa. La finalidad del expediente es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso moral denunciado.

En el supuesto de no presentación de denuncia; RRHH ante la existencia de indicios, sospechas, asomos, atisbos, manifestaciones o señales de acoso moral, cualesquiera que fuera su origen o condición, podrá solicitar a la persona directamente afectada que la presente; con el fin de activar el protocolo de actuación y contribuir a averiguar los hechos que se pretenden esclarecer.

Durante la tramitación del protocolo podrán articularse las medidas oportunas al efecto en el marco de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y el derecho a la intimidad personal bajo el correspondiente juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta).

La empresa quedará exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Si la persona afectada lo solicita, se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El protocolo no observará más formalidades que las siguientes:

Dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

Practicar cuantas diligencias puedan considerarse para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

El proceso deberá estar substanciado en un máximo de 10 días.

La resolución del expediente informativo se ajustará a las circunstancias analizadas en cada caso.

La finalidad del presente proceso es la prevención del acoso moral por lo que no sustituye los procedimientos legales establecidos.

Modo de realizar la denuncia:

Las denuncias podrán dirigirse a RRHH.

El e-mail realizado por la persona directamente afectada a RRHH será suficiente para la apertura de expediente informativo.

Conscientes pues de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso moral en el ámbito laboral.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia

Dilluns, 3 de febrer de 2014

exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa, con arreglo a los siguientes:

- Principios generales:

1. En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso moral.

2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso moral son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación de la empresa que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

3. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso moral, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Artículo 55. Seguro de accidentes de trabajo.

Las empresas contratarán a favor de sus trabajadores un seguro con capitales asegurados de 15.025Euros para el caso de muerte y 21.035Euros para el caso de invalidez permanente y absoluta para todo trabajo.

Este seguro cubrirá el riesgo de accidente de trabajo y será independiente de las prestaciones derivadas de la pertenencia al régimen general de la Seguridad Social.

Las primas derivadas de la contratación del seguro serán a cargo de la empresa que asumirá exclusivamente dicha obligación.

El pago de los capitales asegurados será de cuenta de la compañía aseguradora.

Artículo 56. Complemento IT.

En los procesos por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo – y con independencia de la prestación correspondiente de la seguridad social. la empresa abonará al trabajador una prestación consistente en un 25% de la base que hubiese servido de cálculo de la prestación reglamentaria.

Esta prestación se abonará en los procesos de duración superior a 21 días y desde el primero.

Artículo 57. Suspensión del permiso de conducción.

Cuando a un mensajero o a un conductor le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su trabajo) producirá los siguientes efectos:

El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del servicio hasta un máximo de 90 días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la seguridad social.

Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador la empresa se lo ofrecerá, pudiendo aquél aceptarlo o rechazarlo.

Si lo acepta realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Si no lo acepta operará la suspensión descrita anteriormente.

Estas situaciones tendrán una duración máxima de 90 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso.

Llegado el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad de cumplimiento de la prestación laboral.

Si antes de transcurrir dicho plazo el trabajador recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones de su puesto de trabajo originario.

Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación de trabajo operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 3 de febrer de 2014

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES PERSONAL

Puesto de trabajo	Salario base mensual (EUR)
Dirección	1118,75
Mandos intermedios	1039,83
Técnicos	1015,72
Encargados de oficios varios	962,05
Ofc. administrativos	884,91
Aux. administrativos, ordenanzas	744,43
Conductores	845,95
Mensajeros	744,43
Mozos, peones, andarines	659,85
Jóvenes en prácticas	SMI

ANEXO 2. ADECUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A LOS GRUPOS DE COTIZACIÓN

Grupo	Puesto de trabajo	Grupo de cotización
0	Dirección	01
1	Mandos intermedios	03
2	Técnicos	05
3	Ofc. Administrativos	05
4	Aux. Administrativos, ordenanzas	07
5	Mensajeros, conductores, andarines	08
6	Mozos, peones	10
7	Jóvenes en prácticas	11

ANEXO 3.

VEHICULOS 2 RUEDAS	
MOTO	
2,00	SERVICIO DIRECTO /IMEDIATO 15 MIN RECOGIDA+ 15 MIN. ENTREGA
1,54	SERV. NO URGENTE / COMBINADO: 30 MIN RECOGIDA+30 MIN. ENTREGA
1,15	SERV. NO URGENTE: 1-4 HORAS
1,15	CLIENTE CÉNTRICO, VOLUMEN . POTESTATIVO MENSAJERO
1,00	NO URGENTE: 8 HORAS
0,95	MASIVO 0-25 mismo distrito
0,85	MASIVO 25-50
0,80	MASIVO 25-50 mismo distrito
0,75	MASIVO 51-75
0,70	MASIVO 51-75 mismo distrito
0,65	MASIVO +75
0,60	MASIVO +75 mismo distrito
0,10	Tiempo Espera
0,99	Excesos
0,30	Kilómetro Moto
0,30	LLUVIA
BICICLETA	
2,00	SERVICIO DIRECTE /IMEDIAT 15 MIN RECOLLIDA+ 15 MIN LLURAMENT
1,54	SERVICIO URGENT / COMBAT: 30 MIN RECOLLIDA+30 MIN LLURAMENT
1,15	SERVICIO URGENT: 1-4 HORES
1,15	CLIENT CÉNTRIC, VOLUM, . POTESTATIU ACCEPTAR MENSA
1,00	MASIVO 0-25 mismo distrito
0,80	MASIVO 25-50
0,85	MASIVO 25-50 mismo distrito
0,70	MASIVO 51-75
0,75	MASIVO 51-75 mismo distrito
0,60	MASIVO +75
0,65	MASIVO +75 mismo distrito
0,50	Tiempo Espera
0,10	Excesos
0,99	Kilómetro Moto
0,30	LLUVIA

CVE-Núm. de registre: 062014000117

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 3 de febrer de 2014

MENSAJERO MOTO POR HORAS	
5,48	HORA BCN
338,66	3
451,55	4
564,44	5
677,33	6
903,10	8
6,00	HORA EXTRARRADIO
370,80	3
494,40	4
618,00	5
741,60	6
988,80	8

VEHICULOS 4 RUEDAS	
COCHE	
3,00	SERVICIO DIRECTO / INMEDIATO 20 MIN RECOGIDA + 20 MIN. ENTREGA
2,72	SERV. NO URGENT. / COMBINADO: 30 MIN RECOGIDA+30 MIN. ENTREGA
1,50	SERV NO URGENT: 1-4 HORAS
1,10	MASIVO 0-25
1,05	MASIVO 0-25 mismo distrito
0,94	MASIVO 25-50
0,88	MASIVO 25-50 mismo distrito
0,83	MASIVO 51-75
0,77	MASIVO 51-75 mismo distrito
0,72	MASIVO +75
0,66	MASIVO +75 mismo distrito
0,14	Tiempo Espera
0,33	Kilómetro COCHE
FURGONETAS	
	F 400>>>2 H
6,12	Hora Furgo Peq.
0,33	Km. Furgo Peq.
	F 1,000>>>2 H
7,46	Hora Furgo Gr.
0,41	Km. Furgo Gr.
	F 1500>>>3 H,
8,73	Hora Furgo Gr.
0,41	Km. Furgo Gr.
	F 3000>>>3 H,
9,55	Hora Furgo Gr.
0,50	Km. Furgo Gr.
5,21	AJUDANTE FURGONETA

MENSAJERO FURGONETA FIJA POR HORAS

	F400
6,12	1
0,00	3
0,00	4
0,00	5

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 3 de febrer de 2014

0,00	6
0,00	8
	<hr/>
	F1000
6,54	1
0,00	3
0,00	4
0,00	5
0,00	6
0,00	8

Disposició adicional única:

Se considera exceso el objeto transportado que supera las medidas y/o peso considerados como normales.

Tiene tal consideración el objeto cuyo peso excede de 10 kg.

Igualmente aquel cuya suma de sus tres dimensiones (largo, ancho y alto) exceda de 100 cm. (salvo otro sistema de cómputo).

A efectos del presente artículo por cada módulo o fracción de 10 Kg. de peso o 100 cm. de medida que excedan de los primeros se percibirá el valor 0,99 EUR.

Barcelona, 11 d'octubre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès