



RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ciarail, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102712012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ciarail, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de març de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ciarail, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102712012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CIARAIL, SL, PER ALS ANYS 2019-2022

Article 1. *Determinació de les parts.*

El present Conveni col·lectiu s'acorda entre la representació de l'empresa Ciarail, SL, i els representants dels treballadors.

Article 2. *Àmbit funcional.*

El present Conveni col·lectiu regula les relacions laborals dels treballadors/as de Ciarail, SL, que desenvolupen el seu treball dins del seu àmbit territorial.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu el personal directiu, no reflectit en l'article 12 del present conveni col·lectiu, o subjectes a relació laboral d'alta direcció conforme el que es preveu en la legislació laboral vigent.

Article 3. *Àmbit territorial.*

Resulta d'aplicació als treballadors que prestin els seus serveis a l'únic centre de treball de l'empresa situat a la província de Barcelona.

Article 4. *Durada i vigència.*

La durada del present Conveni serà de quatre anys, des de l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2022. Durant la vigència del conveni col·lectiu, l'empresa i la representació dels treballadors podran negociar la seva revisió.

Article 5. *Denúncia i pròrroga.*

Finalitzada la seva durada a data 31 de desembre de 2022, es prorrogarà d'un any a un altre per tàcita reconducció, excepte si existeix denúncia expressa d'alguna de les parts signants.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar el present Conveni mitjançant comunicació per escrit a l'altra, realitzada dos mesos abans de la finalització de la seva durada o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el Departament de Treball, Assumptes Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, i per a evitar el buit normatiu que es produiria, continuarà vigent íntegrament tant en el seu contingut normatiu com en l'obligacional, fins que sigui substituït per un altre.

Una vegada denunciat el present conveni col·lectiu, en el termini màxim d'un mes es procedirà a constituir la comissió negociadora. Totes dues parts establiran un calendari o pla de negociació, havent-se d'iniciar aquesta en un termini màxim de quinze dies a comptar des de la constitució de la taula negociadora.

Article 6. *Comissió paritària.*

Es constitueix una comissió paritària, formada per els signants del Conveni, per a realitzar les funcions d'interpretació, aplicació i vigilància del compliment del present Conveni.

Aquesta comissió paritària estarà composta per un número màxim de quatre membres, dos membres per la part social i dos membres per la part Empresarial. Cadascuna de les parts podrà estar assistida amb un màxim de dos assessors.

Els membres seran designats nominalment en un període no superior a un mes des de la presentació del present Conveni col·lectiu davant l'autoritat laboral.

A la Comissió Paritària se li atribueixen específicament les següents qüestions:

L'acomodació del contingut del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es produeixin.

La fixació de les taules salarials dels anys 2019, 2020, 2021 i 2022.

El coneixement previ respecte a les discrepàncies que poguessin sorgir en l'adequació dels llocs de treball al sistema de classificació professional.

La facultat de creació de subcomissions per a tractar i resoldre matèries concretes.

La facultat de fixació del procediment per a solucionar les discrepàncies que sorgeixin en el si de la comissió.

Fomentar i prioritzar la millora contínua en el servei d'atenció al client mitjançant un sistema de gestió integral que abasta la qualitat, el medi ambient i la prevenció de riscos laborals.

Resoldre qualsevol discrepància que pugui sorgir en matèria de modificació substancial de les condicions de treball que li siguin plantejades conforme l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, així com les referents a l'art. 82.3 ET. Aquestes discrepàncies seran plantejades mitjançant escrit motivat i raonat a aquesta Comissió, qui resoldrà en el termini de set dies. Si realitzat aquest tràmit, el conflicte seguís sense resoldre's, s'obrirà la via del procediment per a la solució extrajudicial de conflictes, recollit en el present Conveni.

En cas de discrepàncies tant de la pròpia comissió paritària, com en el cas que sorgeixin també per a la no aplicació de les condicions de treball, s'acordarà en cada cas el sistema de solució d'aquestes, i a falta d'acord, s'acudirà als procediments de solució de discrepàncies establerts

en els acords interprofessionals de Catalunya. Amb caràcter prioritari el Tribunal Laboral de Catalunya.

Fomentar i prioritzar l'ocupació i la cohesió social a través d'accions responsables en matèria com l'aprenentatge permanent, l'organització del treball, la conciliació de la vida familiar, la igualtat d'oportunitats, la inclusió social i el desenvolupament sostenible.

El domicili de la Comissió Paritària serà el domicili social de l'empresa amb caràcter general (Carrer Galileu, 232 de Barcelona)

Article 7. Equilibri intern del Conveni.

Les condicions pactades en aquest Conveni Col·lectiu formen un tot indivisible, per la qual cosa no podrà pretendre's l'aplicació d'una o diverses de les seves normes, amb oblit de la resta, sinó que amb caràcter general ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

No obstant l'anterior, en el cas que es declarés la nul·litat per via judicial o a través de qualsevol altre procediment alternatiu de solució de conflictes d'una part del Conveni, la resta del seu text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En tal cas la comissió paritària es compromet a negociar un nou redactat de la/s clàusula/s declarada/s nul·la/s en el termini màxim de tres setmanes a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

Article 8. Adhesió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants del present Conveni pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació, Mediació i Arbitratge del TLC, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual, no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial.

Així mateix es sotmet al TLC en els supòsits previstos en l'article 82.3 del TRLET i el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge en el cas que no s'aconseguís un acord durant les negociacions per a la renovació del present conveni col·lectiu.

Article 9. Organització del treball.

Conforme a la legislació vigent, l'organització del treball és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa sense perjudici dels drets i facultats de negociació, audiència, consulta o informació reconegudes als treballadors en l'Estatut dels Treballadors i en el present Conveni, especialment el que es disposa en l'article 52.

Sense minvament de l'autoritat que correspon a la Direcció de l'empresa, els representants legals dels treballadors tindran funcions d'informació, orientació i proposta en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

És obligatori per al personal l'observació i el compliment de les normes i instruccions que es dictin, que hauran d'estar, en tot moment, emparades per la legislació vigent.

Article 10. Mobilitat funcional.

En l'exercici de les seves facultats directives, l'empresa podrà acordar la mobilitat funcional entre diferents llocs de treball. Aquesta mobilitat s'ajustarà als següents principis generals:

a) La mobilitat no podrà perjudicar la formació professional del personal.

b) El personal tindrà dret a les retribucions de les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos de realització de funcions amb inferior retribució, en aquest cas es mantindran les retribucions d'origen.

c) La mobilitat haurà d'estar basada en necessitats organitzatives, tècniques o de producció.

d) No caldrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

e) L'empresari haurà de comunicar la mobilitat als representants dels treballadors.

Article 10.2. *Mobilitat geogràfica.*

L'empresa podrà acordar la mobilitat geogràfica dels treballadors/res de conformitat amb el que es disposa en l'article 40 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 11. *Desenvolupament de l'activitat laboral.*

Es considera centre de treball la unitat productiva amb organització específica que sigui donada d'alta, com a tal, davant l'Autoritat Laboral, amb independència d'on es desenvolupi l'activitat que es realitzarà en les poblacions, districtes, zones, sectors o llocs de treball que l'empresa indiqui dins de l'àmbit de la mateixa i adscrits al centre de treball que correspongui.

L'adscripció a un determinat centre de treball i l'assignació dels llocs de treball respondran a criteris d'eficàcia productiva, podent variar-se en qualsevol moment sobre la base de la producció existent, amb informe preceptiu a la part social que podrà donar una alternativa. Aquest informe no serà preceptiu en casos imprevistos com a baixes de malaltia, o situacions anàlogues.

Els Centres de Treball hauran d'ajustar-se a les obligacions fixades en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Respecte a la qualitat de treball, i, considerant que el tipus d'activitat desenvolupada de distribució postal depèn, quant a la captació de clients, continuïtat dels mateixos i per tant el manteniment dels llocs de treball del compliment dels terminis pactats amb els clients, el personal igualment s'ajustarà de forma estricta a les disposicions que l'empresa li indiqui, sempre que no contravingui la Legislació vigent.

La conducta laboral tindrà a més l'exigència imposada en la relació client – destinatari evitant qualsevol tipus de conducta que pogués redundar negativament en la continuïtat dels clients de conformitat amb l'article 9 anterior.

Article 12. *Plantilla i sistema de classificació professional.*

Serà facultat de l'empresa determinar la plantilla necessària a cada moment.

A l'efecte del present Conveni Col·lectiu, s'entén sistemàticament de classificació professional l'ordenació jurídica amb base tècnica i organitzativa emanada de la negociació col·lectiva, per la qual es contempla la inclusió dels treballadors en un marc general que estableix les diferents comeses laborals en l'empresa.

La finalitat del sistema de classificació professional és compatibilitzar la realitat dinàmica de l'empresa, especialment en les seves necessitats funcionals, amb el desenvolupament professional dels treballadors en el marc de la relació laboral.

El sistema de classificació professional no limita l'establiment de noves formes d'organització del treball, ni l'ús de noves tecnologies ni l'assumpció de noves funcions en el marc del grup professional al qual es pertanyi.

El sistema de classificació professional s'articula a tenor de l'article 22 de l'Estatut dels treballadors mitjançant la modalitat de grups professionals.

Els treballadors seran classificats conformement a les activitats professionals que desenvolupen o sigui necessari desenvolupar a cada moment en el si de l'empresa i a les normes que s'estableixen en el present sistema de classificació professional, sent l'instrument conforme el qual aquelles han de ser definides.

L'instrument a través del qual quedarà fixat el conjunt de funcions o especialitats funcionals que determinen l'adscripció a un Grup Professional serà la Descripció de Lloc de treball.

En el contracte de treball es fixarà el contingut de la prestació laboral objecte del mateix i la seva correspondència amb el present sistema de classificació professional.

Amb caràcter general, el treballador desenvoluparà les tasques pròpies del seu grup professional, així com les tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part dins del seu àmbit de responsabilitat.

Factors i elements que influeixen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional:

- Competència

Determina la globalitat d'experiència i coneixements tècnics i de gestió requerits per a l'acompliment adequat del lloc de treball. Constitueixen els seus elements els següents: coneixements i experiència, comandament i integració i capacitat.

- Complexitat

Determina els requeriments del lloc que permeten la identificació, definició i solució als problemes que se li presenten. Constitueixen els seus elements els següents: marc de referència i dificultat dels problemes als quals fa front.

- Responsabilitat

Determina l'aportació del lloc de treball a l'empresa i la contribució als seus resultats. Constitueixen els seus elements els següents: l'autonomia i la incidència.

- Desenvolupament Professional

Determina els principis bàsics d'aptitud, capacitat i pràctica en l'acompliment de les funcions assignades i en el principi d'adequació al lloc de treball en el qual es desenvolupa l'activitat. Entre ells les característiques personals que permetin pronosticar una adaptació i compliment conforme als perfils de llocs en els quals així s'estableixi.

Definició de Grups Professionals

Grup Professional 0: Direcció

S'inclouen en aquest Grup els llocs de treball que inclouen dins de la seva responsabilitat la planificació i direcció d'activitats pròpies de l'empresa, participant directament en la definició de les polítiques que afecten el conjunt del col·lectiu de la Companyia i a aspectes fonamentals del negoci, comercials o de gestió empresarial, sent responsables d'alguna de les àrees bàsiques de l'empresa.

Les seves funcions estan dirigides a l'establiment de polítiques orientades per a l'eficax utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir els objectius planificats en les seves àrees o divisions.

Grup Professional 1: Comandaments intermedis

S'inclouen en aquest Grup els llocs de treball que realitzen funcions compostes per activitats complexes, amb objectius definits i amb un alt grau d'exigència en el nivell d'autonomia i responsabilitat, subjectes a polítiques funcionals o principis de gestió, dirigint, normalment, un conjunt de processos que suposen una activitat tècnica o professional especialitzada. Generalment reporten als llocs compresos en el Grup Professional 0.

Les responsabilitats assumides exigeixen coneixements a nivell de titulació universitària superior i/o una dilatada experiència professional.

Grup Professional 2: Tècnics

S'inclouen en aquest Grup els llocs de treball que fan tasques d'integració, coordinació i supervisió de processos heterogenis, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, directes o indirectes. Incloent també la realització de tasques i funcions que, àdhuc sent homogènies i sense implicar comandament, tinguin un alt grau de contingut intel·lectual, siguin especialment complexes o impliquin l'establir o desenvolupar programes o tècniques, amb l'única subjecció a instruccions generals o principis funcionals.

Normalment, les funcions a desenvolupar requereixen coneixements equivalents a titulació FP 2, BUP, COU, Cicle formatiu de Grau Superior i/o completats amb un període de pràctiques o experiència professional.

Grup Professional 3: Oficials administratius, comercials

S'inclouen en aquest Grup els llocs de treball que fan tasques d'integració, coordinació i supervisió de processos homogenis, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, directes o indirectes. Incloent també la realització de tasques i funcions que, encara sense implicar ordenació del treball, tinguin un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes per a la consecució dels seus objectius.

S'inclouen en aquest Grup, els comercials que segons el seu coneixement i experiència, puguin assumir la responsabilitat exigida per a aquest Grup. Es podrà incloure la figura de comercial en altres Grups Professionals, depenent dels seus coneixements i experiència, i del seu grau de responsabilitat en l'empresa.

Normalment, la responsabilitat assumida exigeix coneixements o formació a nivell d'un FP 1, Cicle formatiu de Grau Mitjà, específic de la funció.

Grup Professional 4: Auxiliars administratius, ordenances

S'inclouen en aquest Grup els llocs de treball que fan tasques de planificació i supervisió de processos que, encara sense tenir una responsabilitat directa sobre persones, exigeixen un alt grau d'iniciativa i responsabilitat. L'ocupant del lloc exerceix una labor de supervisió del global del procés o procediment. Sol implicar l'ús d'equip especialitzat i complex. Està subjecte a instruccions, pràctiques o instruccions estandarditzades, amb supervisió sobre l'avanç del treball i resultats

Grup Professional 5: Missatgers, conductors, andarines

S'inclouen en aquest Grup els llocs de treball que s'encarreguen de processos i funcions que, àdhuc realitzant-se sota instruccions precises, requereixen d'adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, amb una execució autònoma de les tasques i que exigeixen, de manera habitual, iniciativa i raonament autònom per part dels encarregats de la seva execució. Els llocs de treball enquadrats en aquest grup estan subjectes a supervisió directa sobre l'avanç del treball i els seus resultats per part del superior.

Grup Professional 6: Mossos, peons

S'inclouen dins d'aquest Grup els llocs de treball que s'encarreguen de la realització de tasques segons instruccions precises i clarament establertes, amb un alt grau de dependència i

supervisió directa per part del superior del treball realitzat. Els llocs de treball enquadrats en aquest grup estan subjectes a instruccions directes i detallades amb normes concretes per a la realització de les tasques i amb precedents poc diversificats.

Grup Professional 7

S'inclouen dins d'aquest Grup els llocs de treball ocupats per joves o persones de nova incorporació a l'empresa, vinculades a un Programa de Capacitació Professional per a l'adequació al lloc de treball amb accions de desenvolupament i promoció econòmica de naturalesa salarial.

La Metodologia i les normes de procediment del programa de Capacitació professional per a l'adequació al lloc de treball, es defineixen a continuació:

El programa de Capacitació professional per a l'adequació al lloc de treball correspon a la necessitat de capacitació dels treballadors de nova incorporació, que requereix la complexitat d'una organització que conforma un conglomerat d'activitats de serveis que interactuen en una economia de producció, distribució, vendes i serveis en el territori.

La seva raó de ser es fonamenta en els principis bàsics d'aptitud, capacitat i pràctica en l'acompliment de les funcions assignades i en el principi d'adequació al lloc de treball en el qual es desenvolupa l'activitat.

Conseqüentment amb l'exposat, el programa de Capacitació professional té com a objectiu aconseguir un adequat desenvolupament i competència professional, a través d'una metodologia conjunta d'accions en el lloc de treball i de promoció econòmica.

En aquest sentit qualsevol programa de capacitació professional haurà d'abordar els següents continguts:

Continguts teòrics desenvolupats per formadors amb assistència a cursos.

Continguts teòrics d'estudi individual amb tutoria.

Aplicacions teòric-pràctiques de les funcions a desenvolupar en el marc dels comportaments associats a les competències del lloc de treball.

La fixació de les avaluacions pertinents per a assegurar el control del progrés dels participants.

A l'aprovació del programa s'establiran els requisits a complir pels treballadors per a configurar el seu itinerari professional i salarial de conformitat al que es disposa en el present Conveni Col·lectiu.

El Pla de Desenvolupament, haurà de basar-se en el compliment de criteris objectius, i haurà d'establir-se un per cada Grup Professional de G6 a G2, amb adaptació a la persona objecte del Pla.

En qualsevol cas, el contingut del Pla de Desenvolupament contemplarà la consecució d'un resultat mínim en els següents processos:

- a) Avaluació de l'Acompliment.
- b) Compliment dels Plans d'Acció derivats d'aquesta.
- c) Direcció per Objectius.

La no superació dels processos comportarà la repetició del tram del Pla de Desenvolupament establert per a cada persona.

Article 13. *Contractacions.*

L'ingrés de nous treballadors s'efectuarà en qualsevol de les formes de contractació que les

disposicions legals vigents permetin a cada moment, ateses les necessitats de l'empresa i sota el principi d'igualtat d'oportunitats.

Tot aspirant podrà ser sotmès a un reconeixement mèdic previ o en el primer mes després de la contractació, en ser necessari determinar l'aptitud del treballador al lloc de treball a desenvolupar.

Dins de l'activitat normal de l'empresa s'identifica com a contracte per servei determinat el vinculat a la durada del contracte d'arrendament de serveis entre l'empresa i el client; sempre que la prestació de serveis del treballador es realitzi en forma exclusiva o preferent per a aquest client.

Aquest tipus de contracte es pot ampliar a més d'un client, sempre fent referència a aquesta circumstància i que el treballador no sobrepassi la jornada ordinària establerta. Aquests contractes, denominats de multiserveis originaris del Conveni Sectorial Estatal, han de formalitzar-se per escrit i identificar prou amb precisió i claredat els serveis objectes d'aquest, així com els treballs a desenvolupar.

Article 14. Període de prova.

En els contractes de treball es podrà estipular un període de prova que no podrà excedir de les següents durades:

Grups 0, 1, 2: 6 mesos.

Grups 3, 4, 5: 1 mes.

Grups 6, 7: 15 dies.

Durant el període de prova, qualsevol de les parts podrà rescindir el contracte sense necessitat de preavis o de justificació de causa i sense dret a indemnització.

El treballador percebrà durant aquest període la remuneració corresponent al lloc de treball en què va efectuar el seu ingrés en l'empresa.

Transcorregut el període de prova, sense denúncia per cap de les parts, el treballador continuarà en l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulin en el seu contracte de treball.

Article 15. Cessaments.

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, vindran obligats a posar-lo en coneixement de la mateixa complint els següents terminis de preavis:

Grups 0, 1, 2, 3: 2 mesos.

Grups 4, 5: 1 mes.

Grups 6, 7: 15 dies.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la requerida antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import de mig salari per cada dia de retard en l'avís.

En el moment de causar baixa el treballador retornarà a l'empresa els útils, correns de treball, documents, etc., que pugui tenir en el seu poder i siguin propietat d'aquella, condicionant-se a tal lliurament l'abonament de la seva liquidació, en un termini no superior a 15 dies.

Article 16. Promoció.

La promoció professional s'efectuarà conformement a criteris objectius d'idoneïtat i capacitat en relació al lloc de treball a cobrir, sense criteris discriminatoris de cap mena. Es donarà preferència al personal propi davant del de nova contractació, quan es tracti de cobrir llocs de treball vacants.

Article 17. *Jornada.*

La jornada ordinària per a tot el personal serà de 40 hores setmanals de treball efectiu o el seu equivalent mensual.

Tot el que no estigui regulat en el present conveni en matèria de jornada, s'estarà al que es disposa a l'article 34 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 18. *Horaris.*

- Personal de trànsit:

L'horari serà flexible, de la matí i tarda, a pactar setmanalment, entre l'empresa i els treballadors d'acord amb les necessitats del servei.

A l'inicia i acabament de la jornada el treballador haurà de trobar-se a la central, o trobar-se realitzant un servei prèviament assignat o fix.

El treballador haurà de complir els serveis encomanats tot i que amb la realització de l'últim sobrepassi la teòrica jornada diària, sense que pugui per aquesta causa abandonar el treball o demorar el servei. L'excés treballat es computarà en la següent o següents jornades.

Després de cada període de 4 hores de conducció interrompudes en vies interurbanes el missatger tindrà dret a un període de descans de 30 minuts que es computarà com si fos temps de treball efectiu.

- Restant personal:

Regiran els horaris que es pactin anualment, respectant la jornada màxima establerta en l'article anterior.

L'empresa elaborarà anualment un calendari laboral consensuat amb la part social, amb els dies hàbils, inhàbils, festius, jornada setmanal i horaris del centre, el qual lliurarà a la representació dels treballadors/as i exposarà en el tauler d'anuncis durant el mes de gener, excepte en el supòsit de modificacions en els horaris del centre de treball respecte a l'any anterior, en aquest cas s'haurà de pactar amb la representació dels treballadors/es del centre de treball.

Article 19. *Vacances.*

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present Conveni, serà de 22 dies laborables per a tots els treballadors que tingui un any, com a mínim, d'antiguitat en l'empresa. De ser menor l'antiguitat es gaudirà de 1,8 dies per cada mes d'antiguitat en el moment de prendre-les, computats d'1 d'agost a 31 de juliol.

El gaudiment de les vacances anuals, al llarg de tot l'any, podrà dividir-se en 2 períodes, dels quals, un serà com a mínim d'11 dies laborables ininterromputs, entre els mesos de juny a setembre.

Dels 22 dies laborables el treballador podrà, com a màxim, fora dels 2 períodes vacacionals estipulats, optar pel gaudiment de 2 dies laborables "lliures" durant l'any, previ acord de totes dues parts, no podent gaudir-se entre els mesos de juny i setembre, i només un d'ells podrà gaudir-se el mes de desembre.

Els períodes de gaudiment de vacances seran rotatius, prèvia negociació a nivell de centre de treball amb els dels treballadors/es sobre els corresponents períodes de gaudiment. Començaran a regir a partir de l'any 2019. Quedant per a l'any 2018 els calendaris de vacances ja estipulades.

Les vacances s'abonaran al missatger, a raó de la mitjana salarial percebuda pel treballador en els 6 mesos naturals anteriors al mes en què s'iniciï el gaudiment, excloses despeses de locomoció i plus de perillositat.

Per al restant personal el seu import serà igual a una mensualitat en funció al Grup professional al qual pertanyi.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte derivada del part o de la suspensió del contracte per naixement, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la d'aquestes situacions, immediatament després de finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal sobrevinguda abans de l'inici de la data de les vacances assignades, el treballador tindrà dret a gaudir les mateixes en data diferent, sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Els dies de vacances anuals no podran ser compensats en metàl·lic.

En cas de tancament del centre de treball per vacances, la Direcció de l'empresa consignarà el personal que durant aquest període hagi d'executar obres necessàries, tasques de conservació i reparació, concertant particularment amb els interessats la forma més convenient de les seves vacances anuals.

L'empresa podrà excloure com a període de vacances aquell que coincideixi amb el de major activitat productiva estacional d'aquesta, prèvia consulta amb els Representants dels Treballadors.

El quadre de distribució de les vacances es notificarà amb una antelació de tres mesos com a mínim, per a coneixement del personal. Aquesta distribució, en adequar-se als diferents torns de gaudi de les vacances, no podrà suposar que s'excedeixi, en la pràctica, de la jornada laboral màxima o que aquesta jornada es redueixi.

El personal a torn podrà començar a gaudir les seves vacances, al final del seu període ordinari de descans.

Article 20. Règim de treball per a missatgers i conductors.

Contingut de la prestació per a missatgers i conductors:

Consisteix en la realització personal de serveis de recollida, tràmit, custòdia, transport i lliurament de documents i petita paqueteria.

El treballador realitzarà els serveis que se li assignin pel cap de trànsit o comandaments corresponents, així com aquells altres que hagi d'atendre dels clients sempre que s'ajustin a les instruccions generals de treball.

Els serveis a efectuar són, per pròpia índole de l'activitat, canviants i imprevisibles. L'assignació durant un temps de determinats serveis o clients fixos no genera cap dret a seguir-los realitzant.

El treballador efectuarà els desplaçaments que siguin necessaris per a la realització dels serveis que li encomanin, havent de reparar al seu càrrec –dins o fora de la seva jornada- els errors de lliurament que li siguin imputables.

Article 21. Forma de la prestació.

El treballador haurà d'emplenar personal i escrupolosament les fulles de liquidació i altres

documents que l'empresa implanti per al control dels serveis a efectuar, bàsics per a la correcta facturació d'aquests. Així mateix, el missatger podrà sol·licitar còpia de la fulla de liquidació en la qual consti el nombre d'albarans per a la seva posterior comprovació, signant-se el rebut per part de l'empresa sense que això suposi l'acceptació del contingut dels mateixos fins a la seva comprovació.

El treballador està obligat a servir-se de l'equip de treball i/o uniforme que li siguin facilitats, havent d'utilitzar-los exclusivament amb els distintius publicitaris i identificatius decidits per l'empresa, no podent ostentar cap altre. El treballador respondrà davant l'empresa de la pèrdua o deterioració d'aquest equip de va portar i/o uniforme.

El treballador haurà de donar compte a la central immediata i telefònicament, de qualsevol anomalia produïda durant la realització del seu treball, així com de qualsevol avaria soferta pel vehicle emprat.

És facultat de l'empresa la determinació en la forma en què han de ser prestats els serveis.

Article 22. Normes específiques per a vehicles dels missatgers.

Els treballadors que ocupin els llocs de treball de missatgers hauran de ser titulars o posseïdors d'un vehicle a motor de dues o quatre rodes en bones condicions d'ús, així com estar a cada moment habilitat legalment per a la seva conducció.

El compliment de tots dos requisits és element essencial per a l'inici i continuació de la relació laboral ja que aquesta té la seva causa precisament, en la posada al servei de l'empresa no només del treballador sinó també del vehicle indispensable per a l'execució del treball.

Excepcionalment, l'empresa posarà a la disposició dels treballadors missatgers vehicle a motor i/o elèctric de dos o quatre rodes propietat d'aquesta, sent un mitjà publicitari de la marca.

Les despeses de tota índole relatius al vehicle (compra, amortització, manteniment, assegurança, combustible, reparacions, etc.), a excepció del vehicle a motor i/o elèctric lloc a disposició per part de l'empresa, seran de compte del missatger a qui l'empresa, en compensació, abonarà les despeses de locomoció prevists en el present conveni col·lectiu.

Els missatgers estan obligats:

A disposar d'un vehicle en perfectes condicions d'ús tant materials com administratives.

A substituir-ho per un altre de característiques similars en cas de robatori, pèrdua, avaria o inutilització temporal o definitiva, tenint en compte el que es disposa en aquest article en matèria d'efectes per la manca de vehicle.

A complir el que s'estableix en el codi de circulació i altres normes que regulen el trànsit.

A conèixer les llistes de carrers urbanes i altres circumstàncies d'ordenació del trànsit.

A circular portant posat el casc, en el cas de ciclomotors i motocicletes, sigui com fos la durada i recorregut urbà o interurbà del servei.

A disposar en el vehicle dels elements reglamentaris i necessaris de protecció, reparació i recanvi.

A comunicar per escrit a l'empresa els canvis de vehicle que utilitzi. El nou haurà de ser similar al descrit en el contracte de treball.

La manca del vehicle per part del missatger sense que aquest hagi procedit a la seva substitució suposa la impossibilitat de realitzar la prestació objecte del contracte pel que tal circumstància produirà els següents efectes:

El treballador haurà de comunicar immediatament, per escrit, a l'empresa el fet de la manca del vehicle i el termini previsiblement raonable de durada de tal situació.

L'empresa podrà oferir al treballador un lloc de treball alternatiu pel període de manca del vehicle de fins a un màxim de 30 dies naturals.

El treballador podrà acceptar-lo o no. Si no ho accepta el seu contracte quedarà en suspens des del primer dia de manca fins a un màxim de 90 dies.

Si ho accepta, passarà a exercir el nou lloc de treball percebent la remuneració corresponent a aquest. En els primers 3 dies se li garanteix, com a mínim, la percepció de la retribució mínima garantida en còmput diari a què es refereix el conveni col·lectiu.

Transcorregut el termini de 30 dies esmentat anteriorment, l'empresa podrà deixar d'oferir al treballador l'ocupació substitutòria passant al treballador a la situació de suspensió del seu contracte fins a un màxim de 90 dies, a comptar des del primer de manca del vehicle. Arribat el dia 91 el contracte s'extingirà.

Els terminis establerts anteriorment tenen el caràcter de màxims pel que el treballador ha de comunicar, per escrit, a l'empresa la recuperació del vehicle tan aviat com el tingui en estat d'utilització, a fi de reprendre la seva prestació ordinària com a missatger.

La no prestació del treball durant 15 dies laborables en el termini de dos mesos naturals consecutius (per períodes inferiors a 4 dies) serà causa d'extinció del contracte.

A l'efecte del còmput de termini de 90 dies referit anteriorment es considerarà com una sola manca els períodes consecutius entre els quals no medi un mínim de 180 dies.

Els dies de no prestació del treball com a missatger es descomptaran a l'efecte del còmput del rendiment mínim mensual a què es refereix el present conveni.

Article 23. Normes específiques per a vehicles dels conductors.

Els treballadors que ocupin els llocs de treball de conductors serà l'empresa qui posi a la disposició dels mateixos vehicle a motor i/o elèctric de dos o quatre rodes propietat d'aquesta.

Article 24. Rendiment mínim exigible.

Tenint en compte la dificultat de controlar una activitat que es presta majoritàriament en la via pública i a la vista dels estudis realitzats i practica observada en el sector, s'estableixen les següents normes:

Es diu "direcció" al servei consistent a efectuar una unitat de transport fins a qualsevol punt de recollida o entrega. Les direccions poden ser urgents o estàndard. La direcció urgent consisteix en un servei directe i immediat. Es diu direcció estàndard al servei no urgent i combinat, amb un mínim de 7 direccions, i el temps de realització és d'1 a 3 hores.

Tindran la consideració d'estàndard els serveis fixos de 7 o més direccions, els denominats "nacionals" i els repartiments originats en central, així com aquells que encara que no contenen un mínim de 7 direccions siguin "nacionals", procedeixin d'un repartiment o siguin recollits en una altra direcció, i sempre que així consti en l'albarà, tinguin caràcter de no urgents i siguin combinats amb un altre d'aquestes mateixes característiques dins del termini de realització del servei (de 1 a 3 hores) amb la finalitat d'aconseguir la xifra mínima de 7 direccions. En els albarans es farà distinció del tipus de direcció (urgent o estàndard) de què es tracti per al seu còmput.

S'entén per quilòmetres exclusivament els recorreguts en serveis interurbans.

Els quilòmetres a computar en cada direcció són els resultants a recórrer la ruta emprant el camí més curt.

A l'efecte del present article es pacta que cada 6 quilòmetres interurbans equivalen a una direcció.

S'entén per temps d'espera els temps morts imputables al client així com els empleats en efectuar diligències estàtiques encomanades per aquest tals com obtenir bitllets, presentar documents, etc.

Perquè sigui abonable es precisarà la conformitat escrita del client en el respectiu albarà, excloent-se el que no compleixi tal requisit.

A l'efecte del present article cada 20 minuts computables equivalen a una direcció.

Es pacta com a rendiment mínim exigible al missatger el corresponent a 488 direccions mensuals o la seva equivalència en quilòmetres.

En el cas que per alguna causa prevista legal o convencionalment no es prestés activitat durant tots els dies laborables del període contemplat, el rendiment exigible seria matemàticament proporcional, partint d'un càlcul teòric de 25 direccions per dia laborable. Igual criteri es seguirà en el cas de treballs prestats a temps parcial.

La no consecució del rendiment pactat en aquest article durant dos mesos consecutius o tres alterns durant un període de 12 mesos serà motiu d'acomiadament del treballador per aplicació del que es disposa en l'article 54.2.e) del TRLET. A aquest efecte no es tindrà en compte el rendiment obtingut en el primer mes de prestació del treball tenint en compte de la falta d'experiència del treballador.

Al treballador a qui no li siguin facilitats per l'empresa els serveis necessaris per aconseguir el rendiment mínim haurà de sol·licitar al Cap de Trànsit que li faci constar per escrit tal circumstància a l'efecte de no computar aquesta jornada per al càlcul del rendiment. El cap de trànsit ve obligat a expedir a corresponent anotació o certificació en tal sentit.

L'empresa, a petició del missatger, ve obligada a exhibir-li els comprovants dels serveis realitzats durant el mes, a fi de poder efectuar l'oportú acarament, podent-se fer acompanyar en tal diligència d'un membre del comitè d'empresa o representant sindical.

Article 25. Diligència en el treball.

Els treballadors realitzaran la prestació del seu treball de conformitat a la bona fe i diligència. L'empresa podrà implantar sistemes de mesurament del treball de conformitat amb els mètodes internacionalment admesos i sense perjudici del que s'estableix en aquest conveni.

Article 26. Retribucions per unitat d'obra (RUO).

Es retribuïran les unitats de treball efectivament realitzades que constin en cada albarà en funció del que s'estableix en l'Annex 1.

La retribució mensual per unitat d'obra es compon dels següents conceptes:

- Salari base
- Complement per antiguitat
- Prorrata de paga extraordinària
- Plus perillositat
- Despeses locomoció
- Plus rendiment

El concepte de salari base és l'import corresponent a cada grup professional segons l'Annex 2.

El complement per antiguitat s'abonarà en les dotze mensualitats ordinàries de l'any a raó de 19,53€ per trienni, fins a un màxim de tres, igual per a totes les categories. L'abonament s'iniciarà a partir del mes natural següent al mes en què es compleixi cada trienni.

El concepte prorrateig de paga extraordinària correspon al prorrateig mensual de dues pagues extraordinàries (paga extra d'estiu i paga extra de nadal), que inclouran el concepte Salari Base i Plus Perillositat.

El concepte plus perillositat és l'import corresponent al 5% del RUO mínim mensual que correspon al salari mínim interprofessional establert anualment.

El concepte despeses de locomoció serà l'import restant fins a aconseguir l'import del RUO. Sent l'import màxim de 240,40 euros mensuals.

El plus rendiment correspondrà a la quantia que excedeixi dels conceptes anteriorment indicats fins a aconseguir la quantitat mensual corresponent al RUO.

Article 27. Retribució mínima garantida.

Aplicat el sistema de retribució per unitat d'obra, es garanteix al treballador que realitza jornada completa tots els dies laborables del mes, el salari mínim interprofessional establert anualment, per a la durada del present Conveni.

Article 28. Forma de pagament.

El pagament de les retribucions s'efectuarà per mesos vençuts, mitjançant xec o ingrés en compte corrent, dins de la primera desena del mes natural següent.

En el supòsit d'ingrés a compte el resguard de la transferència suplirà la signatura del treballador en el rebut de salaris.

Per a una correcta comprovació dels salaris l'empresa facilitarà al personal missatger la documentació necessària) llistats, resums o còpies d'albarans).

Article 29. Fixació taules salarials.

De conformitat al que es disposa en l'article 6 del present conveni, les taules salarials corresponents als anys 2019, 2020, 2021 i 2022 es fixaran per la comissió paritària. Tramitant-se anualment el seu registre, dipòsit i publicació davant l'autoritat laboral.

S'acorda l'increment anual de l'IPC establert legalment, que s'aplicarà durant els tres primers mesos de cada exercici.

Article 30. Permisos.

El treballador, avisant amb la possible antelació i aportant, en tot cas, el corresponent justificant, podrà faltar al treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

- 1) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- 2) Dos dies en cas d'accident o malaltia greus diagnosticades pels Serveis Públics de Salut, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o hospitalització mínima de 24 hores o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

En el supòsit d'hospitalització, el treballador comunicarà a l'empresa les dates en què, de forma consecutiva o no però sempre mentre duri l'esmentat fet causant, utilitzarà els dies de llicència

retribuïda. En tot cas, al temps del gaudi d'aquesta llicència s'haurà de justificar que la persona que va donar lloc a la mateixa continua hospitalitzada.

Els dos dies citats podran ampliar-se a quatre dies quan medi desplaçament a aquest efecte. En aquest cas i als efectes dels dies de llicència a concedir es tindrà en compte, el següent: dos dies per desplaçament fins a 100Km., tres fins a 200 i quatre per a més de 200 km.

No obstant això, quan la defunció d'un parent de primer grau de consanguinitat es produeixi en un altre país, la llicència retribuïda s'ampliarà a sis dies.

Les sol·licituds de llicència que porti causa d'un mateix fet causant i persona, no podran acumular-se i per tant sol·licitar-se per als diferents supòsits contemplats en aquest apartat.

3) Un dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans en la data de la celebració de la cerimònia.

4) Durant un dia hàbil per trasllat del seu domicili habitual, mitjançant justificació del fet causant.

5) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

6) Pel temps establert per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els casos i en la forma regulats en la legislació vigent.

7) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

8) Pel temps necessari, degudament justificat pels Serveis Públics de Salut, per a acompanyar al servei d'urgències a un parent de primer grau de consanguinitat.

9) En el cas de naixement de fills prematurs o que per alguna causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o l'altre progenitor tindran dret a absentar-se del treball durant una hora.

Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. Aquesta llicència serà incompatible amb el gaudiment de qualsevol altre permís o llicència que el treballador, home o dona, tingui o pugui tenir concedit.

Quant als supòsits assenyalats en els números u a tres, en casos extraordinaris degudament acreditats, tals llicències s'atorgaran pel temps que calgui segons les circumstàncies, convenint-se les condicions de concessió i podent acordar-se la no percepció d'havers.

A l'efecte de la concessió de les llicències i altres beneficis descrits més amunt, derivats d'una relació matrimonial, s'equipararan les parelles de fet, legalment registrades o acreditades, entenent-se acreditada tal condició mitjançant la presentació del certificat del Registre d'Unions de fet o, si aquest no existís, mitjançant l'aportació d'una declaració jurada en la qual es manifesti la condició de parella de fet de la persona causant del permís, acompanyada d'una certificació de convivència de l'Ajuntament que correspongui.

Graus d'afinitat i consanguinitat:

- 1r Grau: pares, sogres, fills, gendre/nora (titular/cònjuge).
- 2n Grau: avis, germans, cunyats, néts (titular/cònjuge).
- 3r Grau: besavis, oncles, nebots, besnéts (titular/cònjuge).
- 4t Grau: cosins (titular/cònjuge).

11) Quan per raó de malaltia del treballador, aquest precisi l'assistència als serveis públics de salut en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral, l'empresa concedirà, sense pèrdua de retribució, 16 hores anuals més el temps de desplaçament necessari, havent de

justificar-se el mateix amb el corresponent volant visat per el facultatiu, en el qual consti l'hora d'entrada i sortida de la consulta mèdica, podent-se justificar l'hora de entrada mitjançant l'oportú volant de citació.

Es concedirà permís per a acompanyar als serveis d'assistència sanitària de fills menors de setze anys i de majors de primer grau de consanguinitat que no puguin valer-se per si mateixos. En aquests supòsits, per tractar-se de permisos no retribuïts, el treballador i l'empresa podran establir mecanismes de compensació horària.

Queda a discrecionalitat de l'empresa, la possibilitat de superar els màxims expressats si l'operativa ho permet.

Article 31. *Lactància.*

Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular l'hora d'absència diària en jornades completes en els termes previstos en l'acord a que arribi l'empresa.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o l'altre progenitor en cas que tots dos treballin.

Article 32. *Excedències.*

- Excedències sense dret a reserva de lloc de treball.

Els treballadors amb un any de servei, podran sol·licitar l'excedència voluntària per un termini mínim de quatre mesos i no superior a cinc anys, no computant-se el temps que duri aquesta situació a cap efecte. En cap cas es podrà produir en els contractes de durada determinada.

Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa, en el termini màxim d'un mes.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar grup Professional al seu. Quan el treballador el sol·liciti, el reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en la seva grup professional. Si no existís vacant en el grup professional, i si en l'inferior, l'excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça amb el salari a ella corresponent fins que es produeixi una vacant en el seu grup professional, o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant. En qualsevol cas l'empresa vindrà obligada a contestar per escrit a la petició de reingrés del treballador.

El treballador que no sol·liciti el reingrés un mes abans de la terminació de la seva excedència, causarà baixa definitiva en l'empresa. Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període de mínim quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

- Excedència amb reserva de lloc de treball.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent como preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Es podrà concedir al treballador una excedència de fins a un màxim de dos anys, per atendre a cura d'unifamiliar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, discapacitat o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda i el subjecte causant convisqui o no amb el treballador.

L'excedència contemplada en aquest apartat, el període del qual de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa Empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a el que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació haurà de ser convocat per la Direcció de l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional. Es perdrà el dret al reingrés automàtic, si durant l'excedència es fessin treballs remunerats per compte d'altri o habituals per compte propi.

El treballador que no sol·liciti el reingrés un mes abans de la terminació de la seva excedència, causarà baixa definitiva en l'empresa.

- Excedències especials.

Donarà lloc a la situació d'excedència especial del personal, el nomenament per a càrrec públic, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis en l'empresa. Si sorgissin discrepàncies referent a això, decidirà la Jurisdicció competent. L'excedència es prolongarà pel temps que duri el càrrec que la determini i atorgarà dret a ocupar la mateixa plaça que exercia el treballador en produir-se tal situació, computant-se el temps que hagi romàs en aquella com a actiu amb caràcter general. El reingrés haurà de sol·licitar-lo dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

Article 33. Suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball.

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudiment de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

La durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, o adopció al qual es refereix en els apartats anteriors, s'aplicarà gradualment d'acord amb la redacció donada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, s'incrementarà de forma progressiva, de tal forma que:

a) En 2019, la durada del permís serà de vuit setmanes; les dues primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les sis setmanes restants podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

b) En 2020, la durada del permís serà de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les vuit setmanes restants podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

c) Finalment en 2021, la durada del permís serà de setze setmanes; les sis primeres setmanes seran ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les deu setmanes restants podran ser de gaudi interromput; ja sigui amb posterioritat a les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé amb posterioritat a la finalització dels permisos continguts en els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

En tant no es produeixi la total equiparació en els períodes de suspensió de tots dos progenitors, i en el període d'aplicació gradual, el nou sistema s'aplicarà amb les següents particularitats:

a) En cas de defunció de la mare biològica, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor tindrà dret a la totalitat de 16 setmanes de suspensió previstes per a la mare biològica de conformitat amb l'article 48.4.

b) En el cas de naixement, l'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió inicialment cedit per la mare biològica encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

c) En el cas que un progenitor no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball per la totalitat de 16 setmanes, sense que li sigui aplicable cap limitació del règim transitori.

d) En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), en cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any del període transitori. Els períodes als quals es refereixen aquests apartats podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes

previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

En el supòsit previst en l'article 45.1.n), el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats 4 a 8.

Article 34. *Clàusula de no discriminació*

Totes dues parts es comprometen a vetllar per la igualtat de retribució per a treballs d'igual valor i per la no discriminació per cap dels supòsits contemplats en la legislació vigent, així com vetllar per l'adequada aplicació de la normativa que reguli la igualtat de gènere.

Article 35. *Persones amb discapacitat.*

Les empreses que ocupin un nombre de treballadors fixos que excedeixin de 50 vindran obligades a emprar un nombre de persones amb discapacitat no inferior al 2 per 100 de la plantilla o, de no ser possible, aplicar les mesures alternatives previstes per la normativa vigent, de les quals s'informarà la representació dels treballadors.

Les empreses ocuparan al treballador amb discapacitat que tingui el seu origen en alguna malaltia professional, accident de treball o desgast físic natural, com a conseqüència d'una dilatada vida al de l'empresa, destinant-li a treballs adequats a les seves condicions. En els casos de discapacitat física, psíquica i/o sensorial per altres raons, l'empresa, existint lloc vacant, procurarà el millor acoblament del treballador.

Per a ser col·locats en aquesta situació, tindran preferència les persones que percebin subsidis o pensió inferior al salari mínim interprofessional vigent.

L'ordre per al benefici que s'estableix en l'apartat anterior, es determinarà per l'antiguitat en l'empresa o, en cas d'igualtat, pel major nombre de fills menors d'edat o incapacitats per al treball.

La retribució a percebre per aquest personal, serà la corresponent al seu nou lloc de treball.

Així mateix i de forma compatible amb les disposicions legals vigents, les empreses vindran obligades a proveir places de subalterns, amb aquells dels seus treballadors que per discapacitat física, psíquica i/o sensorial, malaltia o edat avançada, no puguin continuar exercint el seu ofici amb el rendiment normal, i sempre que manquin de pensió per al seu sosteniment.

Article 36. *Víctimes de violència de gènere.*

En els casos l'empresa disposi de diversos centres de treball situats, cadascun d'ells, en localitats diferents, la persona víctima de violència de gènere, degudament acreditada mitjançant la corresponent ordre de protecció o excepcionalment, en tant tal ordre no s'hagi dictat, a través de l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere, que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent, prèvia sol·licitud, a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Transcorregut aquest període, la treballadora haurà d'optar entre el retorn al seu anterior lloc de treball o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

Article 37. *Reducció de jornada per motius familiars.*

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seva jornada ordinària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix, acreditant aquesta circumstància, i que no exerceixi activitat retribuïda.

En aquelles dependències, seccions o unitats productives o comercials en les quals coincideixin en el temps i/o en l'horari de reducció de jornada diversos treballadors, preservant en tot cas el dret a tal reducció, s'establirà, procurant l'acord amb i entre els mateixos i atenent les circumstàncies concurrents, com deixar cobertes les necessitats de servei.

Article 38. *Reducció o reordenació de jornada per víctima de violència de gènere.*

La persona víctima de violència de gènere, degudament acreditat mitjançant la corresponent ordre de protecció o, mentre aquesta es dicta, amb la necessària sol·licitud formal d'adopció d'una ordre de protecció, tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin en l'empresa. L'exercici d'aquests drets s'acordarà i concretarà entre la persona afectada i la direcció de l'empresa. Aquesta reducció o reordenació de jornada tindrà vigència durant el temps que existeixin les circumstàncies que la van motivar. Només en el cas que la persona el sol·liciti podrà ser assistida per la representació legal dels treballadors.

A l'efecte de la concessió de les llicències i altres beneficis descrits més amunt, derivats d'una relació matrimonial, s'equipararan les parelles de fet, legalment registrades o acreditades, entenent-se acreditada tal condició mitjançant la presentació del certificat del Registre d'Unions de fet o, si aquest no existís, mitjançant l'aportació d'una declaració jurada en la qual es manifesti la condició de parella de fet de la persona causant del permís, acompanyada d'una certificació de convivència de l'Ajuntament que correspongui.

Article 39. *Règim de faltes i sancions.*

És facultat de la direcció de l'empresa exercir la potestat disciplinària respecte del personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni, d'acord amb el règim jurídic previst en el mateix i, en defecte d'això, en l'Estatut dels Treballadors.

Les faltes són enunciatives, sense que això suposi que la conducta que no s'ajusti a les normes bàsiques de tota relació contractual, no puguin ser sancionades, de no estar reflectida aquesta conducta en les quals aquí es detallen.

Classes de faltes:

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran, atenent la seva importància, reincidència i intencionalitat, en lleus, greus, i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els apartats següents:

39.1. Faltes lleus.

Seran considerades com a faltes lleus les següents:

- a) La lleugera incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats.
- b) El retard injustificat, desobediència, negligència o descuit excusables en el compliment de les seves tasques, sempre que de tals conductes no es derivin ni es puguin derivar perjudicis greus per al servei, en aquest cas tindran la qualificació de faltes greus.
- c) La falta de comunicació amb la deguda antelació de la inassistència al treball per causa justificada, tret que s'acrediti la impossibilitat material de fer-ho.
- d) No cursar en el temps oportú, la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que s'acrediti la impossibilitat material de fer-ho.
- e) Absències sense justificació per un dia.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a quatre vegades en un període de trenta dies, sempre que el temps acumulat deixat de treballar no superi el corresponent a dos dies de jornada laboral ordinària.
- g) L'abandó del servei durant la jornada sense causa fundada, fins i tot quan sigui per breu temps i no provoqui cap perjudici en el servei. Si com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons les circumstàncies concretes de cada cas.
- h) El descuit en la conservació dels locals, el material i els documents de l'empresa, així com les imprudències en la conducció dels vehicles que poguessin comportar lleus danys a aquests.
- i) La inobservança, ocultació i, en general, l'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que manqui de transcendència greu per a la integritat física o salut dels treballadors.

39.2. Faltes greus.

Seran considerades com a faltes greus les següents:

- a) La greu desconsideració en el tracte amb el públic, els superiors companys i/o subordinats.
- b) L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei. Si impliqués crebant manifest de la disciplina i d'ella derivés perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerat com a mancada molt greu.
- c) Absències sense justificació per dos dies, siguin o no consecutius, durant un període de trenta dies.
- d) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada entre cinc i nou vegades en un període de trenta dies, sempre que el temps acumulat deixat de treballar no superi el corresponent a tres dies de jornada laboral ordinària, en aquest cas seran considerades com a mancades molt greus.
- e) L'abandó del servei durant la jornada sense causa justificada, quan el mateix provoqui qualsevol perjudici de consideració en el desenvolupament del servei i/o pugui ser o sigui causa d'accident.
- f) La simulació de malaltia o accident.
- g) L'encobriment d'incompliments comesos per altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el lloc de treball.

- h) La negligència que pugui causar greus danys en la conservació dels locals, vehicles, material o documents dels serveis.
- i) La inobservança, ocultació i, en general, el greu incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan tal incompliment pogués originar risc de danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.
- j) La utilització, cessió, o difusió indeguda de dades dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'empresa. Aquestes conductes podran ser considerades com a mancades molt greus en el cas que representin una transgressió molt greu i culpable de la bona fe contractual.
- k) L'accés no justificat per personal sense titulació mèdica a les dades o historials mèdics dels empleats, així com la seva utilització, tractament, cessió o difusió.
- l) La negligència en la custòdia de les anteriors dades de caràcter mèdic que faciliti la seva difusió indeguda.
- m) Fer treballs particulars dins de les instal·lacions de l'empresa, així com emprar eines de la mateixa per a usos propis.
- n) No prestar servei amb uniforme quan s'estigui obligat a això i es disposi dels mitjans necessaris per al seu ús.
- o) La negativa injustificada a assistir a cursos de formació quan aquests siguin obligatoris i coincidents amb la jornada de treball.
- p) L'abús d'autoritat en l'acompliment de les funcions encomanades. Es considerarà abús d'autoritat la comissió per un superior d'un fet arbitrari, amb infracció d'un dret reconegut per aquest conveni, el ET o altres lleis vigents del qual es derivi un perjudici notori per al subordinat.
- q) L'embriaguesa o toxicomania no habituals durant la jornada laboral que repercuteixi negativament en el servei o fora d'acte de servei quan l'empleat vista l'uniforme de l'empresa.
- r) La disminució continuada i voluntària del rendiment de treball normal o pactat, sempre que no tingui el caràcter de molt greu.
- s) La comissió de dues faltes lleus similars, dins d'un trimestre i havent mediat comunicació escrita.

39.3. Faltes molt greus.

Seràn considerades com a mancades molt greus les següents:

- a) La violació del secret de la correspondència postal, la seva detenció arbitrària o contra dret, el seu intencionat curs anormal, la seva obertura, sostracció, destrucció, retenció o ocultació i, en general, qualsevol acte que suposi infidelitat en la seva custòdia.
- b) Als anteriors efectes, s'entendran com a actes d'infidelitat en la custòdia dels enviaments totes aquelles conductes que, tenint en compte el sistema de treball de cada lloc, impliquin desídia o negligència en la custòdia.
- c) La greu i culpable insubordinació individual.
- d) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes estigui o no relacionat amb el servei, sempre que existeixi condemna i la conducta pugui implicar per a l'empresa la desconfiança respecte del seu autor i, en tot cas, quan la durada de la condemna sigui superior a sis mesos.
- e) El falsejament intencionat de dades i informacions del servei.

f) Absències sense justificació durant més de dos dies, siguin o no consecutius, durant un període de trenta dies.

g) Les faltes reiterades de puntualitat sense causa justificada, durant deu o més dies en un període de trenta dies, o durant més de vint dies en un període de noranta dies.

h) L'ús no autoritzat i amb caràcter personal dels mitjans de producció de l'empresa, dins o fora de la jornada laboral, quan el mateix sigui contrari a les normes internes de l'empresa a aquest efecte, tindran també la consideració de mitjans de producció els equips i útils informàtics.

i) Fer desaparèixer voluntàriament, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes de manera igualment voluntària, en matèries, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

j) L'abandó del treball en llocs d'especial responsabilitat.

k) Qualsevol acte que suposi l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques, drets sindicals i l'exercici del dret de vaga legal d'altres treballadors.

l) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga i la realització durant la mateixa d'actes que tinguin per finalitat coartar la llibertat i dret al treball d'altres treballadors.

m) L'exercici d'activitats públiques o privades incompatibles amb l'acompliment de les tasques desenvolupades en l'empresa, l'ocultació de situacions d'incompatibilitat i, en general, l'incompliment de la normativa específica en aquesta matèria.

n) El trencament del secret professional per part de qui estigui obligat pel seu càrrec a guardar secret, així com la manipulació i tractament de dades i programes amb ànim de falsificació o la utilització dels mitjans tècnics de la empresa per a interessos particulars de tipus econòmic.

o) La representació dels treballadors mantindrà un especial haver de sigil i confidencialitat, a més de sobre les matèries d'obligat compliment expressades en els art. 64 i 65 de l'Estatut dels Treballadors, sobre totes aquelles respecte de les quals l'empresa assenyali expressament el seu caràcter reservat, sempre que aquesta qualificació respongui a criteris objectius.

p) La tolerància o encobriment dels caps o superiors respecte de les faltes greus o molt greus comeses pel personal dependent d'aquell.

q) La inobservança, ocultació i, en general, l'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan de tal incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors. La falta de col·laboració en els processos de recerca es considerarà, a aquest efecte, com a falta greu.

r) L'assetjament sexual, exercit sobre un empleat de l'empresa, dins o fora de les seves instal·lacions.

A títol il·lustratiu, s'entendrà per assetjament sexual tota conducta verbal o física, de naturalesa sexual, realitzada per un treballador a un altre, s'exterioritzi per mitjà d'actes, gestos o paraules, no desitjada ni tolerada per la persona destinatària. La conducta haurà de ser de caràcter objectivament greu, capaç de crear un clima laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant.

S'inclouen en aquest tipus disciplinari les conductes consistents en assetjament sexual ambiental, entenent per tal, tot comportament sexual de companys de treball que tingui com a conseqüència produir un ambient laboral negatiu, creant una situació laboral intolerable.

En tot cas durant el procediment es garantirà el dret a la confidencialitat i a la no-represàlia contra el denunciador.

s) La falta continuada, voluntària i greu de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, companys o subordinats.

t) La utilització, cessió o difusió indeguda de dades dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'empresa, que suposi un perjudici greu per a l'empresa i una transgressió greu de la bona fe contractual.

o) Realitzar per compte propi o aliè activitats professionals que suposin concurrència amb les quals duu a terme l'empresa, o puguin ocasionar-li perjudicis a aquesta.

v) L'embriaguesa o la toxicomania habitual durant la jornada laboral que repercuteixi negativament en el servei o fora d'acte de servei quan l'empleat vista l'uniforme de l'empresa.

w) La comunicació o cessió de dades de caràcter personal, fora dels casos en què estiguin permeses, en els termes fixats en la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal.

i) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es produeixi dins dels sis mesos següents a haver-se produït la primera.

z) Així mateix, es consideraran constitutius de falta molt greu tots els supòsits previstos legalment com a causa justificativa d'acomiadament disciplinari, en l'art. 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 40. Sancions.

a) Per falta lleu, amonestació per escrit.

b) Per falta greu, suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies.

c) Per falta molt greu, suspensió d'ocupació i sou d'onze a seixanta dies. Acomiadament.

Prescripció.

La facultat de l'empresa per a sancionar, prescriurà per a les faltes lleus, als deu dies, per a les faltes greus als vint dies, i per a les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comès.

Article 41. Seguretat i salut laboral.

L'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com de les seves disposicions de desenvolupament o complementàries i altres normes relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral, persegueix no només la ordenació de les obligacions i responsabilitats dels actors immediatament relacionats amb el fet laboral, sinó fomentar una nova cultura de la prevenció i una nova forma d'actuar davant aquesta.

Per això, la protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les Empreses que tingui per fi l'eliminació o reducció dels riscos a l'origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i salut en el treball, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les seves normes reglamentàries de desenvolupament i altra normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al

seu desenvolupament, tenen el caràcter de Dret necessari mínim indisponible, per la qual cosa en el no previst expressament en aquest capítol, seran de plena aplicació.

En el cas que la normativa citada fos objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts signants del present Conveni es comprometen a adequar el contingut d'aquest article.

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, la qual cosa suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals.

Igualment, els treballadors estan obligats a observar en el seu treball les mesures legals i reglamentàries de seguretat i salut laboral, així com les normes, procediments o instruccions que dicti l'empresa en compliment i desenvolupament d'aquestes.

La consecució del citat dret de protecció es procurarà a través de l'adopció per l'empresari, garant de la seguretat i salut dels treballadors, de les mesures necessàries per a la implantació del pla de prevenció de riscos laborals, en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

- Protecció a la maternitat.

Les Treballadores en situació d'embaràs o part recent, tindran dret a exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat quan les condicions de treball, agents o procediments, puguin influir negativament en la seva salut, la del fetus o la lactància. El canvi de lloc de treball o funció, previ certificat dels Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, amb l'informe del mèdic del Servei Nacional de la Salut que assisteix facultativament a la treballadora que ho justifiqui, es durà a terme, si fos possible, de conformitat amb les regles que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc o funció anterior. En l'avaluació de riscos es contemplarà la idoneïtat dels llocs de treball per a la dona embarassada, part recent o en període de lactància natural.

La treballadora embarassada tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Tot això en els termes establerts en l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altra legislació vigent.

- Protecció dels menors.

Abans de la incorporació al treball de joves menors de divuit anys, i prèviament a qualsevol modificació important de les seves condicions de treball, l'empresari haurà d'efectuar una avaluació dels llocs de treball a exercir per aquests, tenint especialment en compte els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament dels joves.

En tot cas, l'empresari informarà aquests joves i als seus pares o tutors que hagin intervingut en la contractació, dels possibles riscos i de totes les mesures adoptades per a la protecció de la seva seguretat i salut.

- Protecció dels treballadors especialment sensibles a determinats riscos.

Es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball, adoptant-se les mesures preventives i de protecció que siguin necessàries en funció de l'avaluació de riscos efectuada.

Els treballadors no seran emprats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells o les demés persones presents en el centre de treball posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

S'haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de la procreació dels treballadors i, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries.

- Protecció dels treballadors amb contracte de durada determinada, d'empreses de treball temporal i de contractes.

Els treballadors amb relacions de treball de durada determinada, així com els contractats per Empreses de Treball Temporal i Contractes, hauran de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que els restants treballadors de l'empresa en la qual presten els seus serveis.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries per a garantir que, amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat, els treballadors que es refereix l'apartat anterior rebin informació sobre els riscos als quals vagin a estar exposats, l'exigència de controls mèdics especials o l'existència de riscos específics del lloc de treball a cobrir, així com sobre les mesures de protecció i prevenció enfront d'aquests.

Aquests treballadors rebran, en tot cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional i els riscos als quals vagin a estar exposats.

Els treballadors a què es refereix el present apartat tindran dret a la vigilància de la seva salut, en els termes establerts en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

En el cas de treballadors d'Empreses de Treball Temporal, l'empresa usuària haurà d'informar l'empresa de Treball Temporal, i aquesta als treballadors afectats, abans de l'adscripció d'aquests, sobre les característiques pròpies dels llocs de treball a exercir i de les qualificacions requerides.

Les Empreses de Treball Temporal i les Contractistes seran responsables del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut que s'estableixen en els paràgrafs anteriors.

L'empresa usuària haurà d'informar els representants dels treballadors en la mateixa de l'adscripció dels treballadors posats a disposició per l'empresa de treball temporal. Aquests treballadors podran dirigir-se a aquests representants en l'exercici dels seus drets.

En relació amb aquest apartat, es tindrà en compte el que es disposa en el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

- Obligacions dels treballadors.

Els treballadors hauran de vetllar, mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades en l'empresa, per la seva pròpia seguretat i salut i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat i comportament, a causa dels seus actes o omissions en el centre de treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

L'incompliment pels treballadors de les obligacions, així com de les instruccions de l'empresari, en matèria de prevenció de riscos, tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors i en el present Conveni.

Article 42. *Medi ambient.*

Les parts signants d'aquest Conveni consideren necessari que l'empresa actuï de forma responsable i respectuosa amb el Medi Ambient, prestant gran atenció al seu defensa i protecció d'acord amb els interessos i preocupacions de la Societat.

A aquest efecte, s'adoptarà una actitud permanent, responsable i visible en matèria de Medi Ambient i que es realitzi en el futur, així com els seus resultats, siguin coneguts i adequadament valorats per la Societat i les Administracions competents.

Es considera fonamental per a aquestes finalitats la realització d'activitats tendents a aconseguir els següents objectius:

- Promoure i aconseguir una actuació responsable de l'empresa en matèria de Medi Ambient, concretant les mesures a adoptar.
- Establir uns objectius qualitatius i quantitatius de millora amb la finalitat de fer visible, respecte a ells, el progrés o que s'aconsegueixi.
- Demostrar a la societat el comportament responsable de l'empresa, individual i col·lectivament, mitjançant la utilització de tècniques de bona gestió mig ambiental i la comunicació dels resultats obtinguts.
- Millorar la credibilitat de la indústria i augmentar la confiança de la societat i de les administracions públiques mitjançant demostracions i fets concrets.

Tot això ha de ser objecte de permanent i compartida preocupació, tant de la Direcció de l'empresa, com de els Representants dels Treballadors, per això existirà un Delegat de Medi Ambient, triat de els membres del Comitè d'Empresa i no disposarà de crèdit horari propi per a l'acompliment de les seves funcions.

Les seves funcions i competències són:

1. Col·laborar amb la Direcció de l'empresa en la millora de l'acció mediambiental, en el marc dels principis generals definits en el present article.
2. Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en el compliment de la normativa mediambiental.
3. Exercir una labor de seguiment sobre el compliment de la normativa de medi ambient, així com de les polítiques i objectius mediambientals que l'empresa estableixi.
4. Rebre informació sobre la posada en marxa de noves tecnologies de les quals es poguessin derivar riscos mediambientals, així com sobre el desenvolupament de sistemes de gestió mediambiental.
5. Proposar a l'empresa l'adopció de mesures tendents a reduir els riscos mediambientals i de millora de la gestió mediambiental.
6. Col·laborar en el disseny i desenvolupament de les accions formatives en matèries relacionades amb les obligacions mediambientals de l'empresa.
7. Rebre la informació mediambiental que es lliuri als representants dels treballadors.

Article 43. *Correns de treball.*

L'empresa proveirà de manera gratuïta al personal que pel seu treball el necessiti, de les peces de treball detallades a continuació. El lliurament es realitzarà a l'inici de la relació laboral i cada vegada que per raons de deterioració de la roba i útils sigui necessari:

- 1 jaqueta
- 1 vestit de pluja
- 2 pols d'estiu
- 1 polar

- 2 pantalons
- 1 armillla
- 1 albaranera
- 1 motxilla

L'ús d'uniforme i distintius serà obligatori durant la jornada laboral.

Article 44. Drets sindicals.

Dels representants dels treballadors.

S'entendrà per representants dels treballadors als comitès d'empresa o delegats de personal i als delegats sindicals de la Secció Sindical constituïdes en l'empresa, que tindran les facultats, drets i obligacions assenyalades per als mateixos per la Llei orgànica de llibertat sindical, Estatut dels treballadors i el propi Conveni col·lectiu.

Actuació sindical.

Dels Sindicats.

Les parts signants ratifiquen la seva condició d'interlocutors vàlids, i reconeixen així mateix com a tals als sindicats, amb vista a instrumentar a través de les seves Organitzacions unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu i tendent a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes susciti la nostra dinàmica social.

Els sindicats són elements bàsics i consubstancials per a afrontar a través d'ells les necessàries relacions entre els treballadors i la Direcció de les Empreses. Tot això sense de mèrit de les atribucions conferides per la Llei i desenvolupades en els presents acords als Comitès d'Empresa i Delegats de personal. Seran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de la Direcció de l'empresa que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 45. *Delegats de personal i/o Comitès d'Empresa.*

Funcions:

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix als Comitès d'Empresa les següents funcions:

Ser informats per la Direcció de l'empresa:

- Trimestralment sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la evolució dels negocis i la situació de la producció i venda de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
- Anualment conèixer i tenir a la seva disposició el Balanç, Compte de resultat, la Memòria i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, de quants documents es donin a conèixer als socis.
- Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals i les reduccions de jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional de l'empresa.
- En funció de la matèria de què es tracti:

Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa quan això suposi qualsevol incidència que afecta al volum d'ocupació.

La Direcció de l'empresa facilitarà al Comitè d'Empresa el model o models de contracte de treball que habitualment utilitzi, estant legitimat el Comitè per a efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si escau, l'Autoritat Laboral competent.

Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, especialment, en supòsits d'acomiadament.

Referent a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment de cessament i ingressos i els ascensos.

Exercir una labor de vigilància sobre les següents matèries:

a) Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant si escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els Organismes o Tribunals competents.

b) La qualitat de la docència i de l'efectivitat de la mateixa en els centres de formació i capacitació de l'empresa.

c) Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball en l'empresa.

Participar, com reglamentàriament es determini, en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per a aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat en aquesta.

Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per a exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de la seva competència.

Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent als apartats d'aquest article, àdhuc després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa, i especialment en totes aquelles matèries sobre les quals la Direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

El Comitè vetllarà no només perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

Garanties:

1. Cap membre del Comitè d'Empresa podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, haurà de tramitar-se expedient contradictori en el qual seran sentits, a part de l'interessat, el Comitè d'Empresa o restants Delegats de Personal i el Delegat del sindicat al qual pertanyi, en el cas que es trobés reconegut com a tal en l'empresa. En el supòsit d'acomiadament de representants legals dels treballadors, l'opció correspondrà sempre a aquests, sent obligada la readmissió si el treballador optés per aquesta.

Posseiran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

2. No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o en raó de l'acompliment de la seva representació.

3. Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa i exercint tals tasques d'acord amb la normativa vigent a aquest efecte. La gestió de la bossa d'hores sindicals correspondrà a les citades Federacions, prèvia cessió signada pels titulars individuals de tals drets.

Les Federacions Sindicals, o en el seu nom la Secció Sindical corresponent, notificarà trimestralment a l'empresa la previsió d'utilització d'aquestes hores per part dels membres del Comitè, Delegats de Personal, Delegats Sindicals i Delegats de Prevenció. En qualsevol cas, la utilització d'hores acumulades haurà de ser coneguda prèviament per l'empresa.

5. Sense depassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès, a fi de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres Entitats.

Article 46. Protocol d'actuació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual en el treball.

És un procediment intern i informal, àgil, ràpid, que ha d'atorgar credibilitat i protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Pel que en conseqüència, les actuacions podran ser orals o escrites.

S'inicia amb la denúncia d'assetjament sexual davant el Departament de RH. La denúncia podrà ser presentada directament per la persona afectada o per la representació dels treballadors.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de l'empresa. La finalitat de l'expedient és esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat.

En el supòsit de no presentació de denúncia; RH davant l'existència d'indicis, sospites, indicis, manifestacions o senyals d'assetjament sexual, qualssevol que fora el seu origen o condició, podrà sol·licitar a la persona directament afectada que la present; amb la finalitat d'activar el protocol d'actuació i contribuir a esbrinar els fets que es pretenen esclarir.

Durant la tramitació del protocol podran articular-se les mesures oportunes a aquest efecte en el marc del que es disposa en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors i el dret a la intimitat personal sota el corresponent judici de proporcionalitat (idoneïtat, necessitat i proporcionalitat estricta).

L'empresa quedarà exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Si la persona afectada ho sol·licita, es posarà en coneixement de la representació dels treballadors.

El protocol no observarà més formalitats que les següents:

Donar tràmit d'audiència a tots els intervinents.

Practicar quantes diligències puguin considerar-se per a l'esclariment dels fets esdevinguts.

El procés haurà d'estar substanciat en un màxim de 10 dies.

La resolució de l'expedient informatiu s'ajustarà a les circumstàncies analitzades en cada cas. La finalitat del present procés és la prevenció de l'assetjament sexual pel que no substitueix els procediments legals establertes.

Manera de realitzar la denúncia:

Les denúncies podran dirigir-se a RH.

L'e-mail realitzat per la persona directament afectada a RH serà suficient per a l'obertura de expedient informatiu.

Conscients perquè de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i especialment la seva dignitat en l'àmbit laboral, les parts signants del present Protocol reconeixen la necessitat de prevenir i, si escau, eradicar tots aquells comportaments i factors organitzatius que posin de manifest conductes d'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Per això, les parts subscriuen el present Protocol, l'objecte del qual és l'establiment de compromisos amb vista a la informació, prevenció, mediació i supressió de conductes en matèria d'assetjament sexual en el treball, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i envoltat de les garanties de confidencialitat que la matèria exigeix, amb la finalitat de canalitzar les queixes que puguin produir-se i propiciar la seva solució dins de l'empresa, conformement als següents:

- Principis generals:

1. En el convenciment que tota persona té dret a rebre un tracte tallis, respectuós i digne en l'àmbit laboral, les parts signants s'obliguen en les seves actuacions a propiciar les garanties que facilitin aquell, amb la finalitat de crear un entorn laboral exempt de tota mena d'assetjament sexual.

2. Les parts signants reconeixen que els comportaments que puguin comportar assetjament sexual són perjudicials, no solament per a les persones directament afectades, sinó també per a l'entorn global de la institució, i són conscients que la persona que es consideri afectada té dret, sense perjudici de les accions administratives i judicials que li corresponguin, a sol·licitar una actuació de l'empresa que sigui dilucidada de forma sumària pels mitjans previstos en aquest Protocol.

3. Les parts signants accepten la seva obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat davant la presentació de tota queixa en matèria d'assetjament, així com en els procediments que s'iniciïn a aquest efecte.

Article 47. Protocol d'actuació en matèria de prevenció de l'assetjament moral en el treball.

Pretén ser el primer instrument en l'empresa per a combatre des de la prevenció secundària les situacions d'assetjament moral i altres conflictes relacionats.

Per a això és necessari realitzar en primer lloc una aproximació al laberint conceptual.

- No és assetjament moral:

L'estrès.

Els diferents tipus de conflictes.

Els problemes de lideratge.

Les agressions puntuals.

Altres formes de violència.

Les males condicions de treball.

Les contrarietats professionals.

L'exercici de l'autoritat.

- Diferències entre agressió-assetjament:

L'Agressió és:

Publica.
Intensa.
Oberta.
Visible.
Aguda.

És una confrontació.

Transgredeix les normes públiques de comportament.

L'assetjament és:

Privat.
Sostingut.
Insidiós.
Subtil.
Encobert.
Solapat.
Prolongat.
Genera evitació.
Transgredeix un codi ètic.

- Llistat d'actituds hostils més freqüents:

Retenció d'informació útil i necessària per a fer el treball.
Obstrucció a les tasques.
Absència d'ordres explícites per a fer el treball.
Ús de missatges contradictoris.
Contestació i rebuig de les decisions.
És impossible detectar que cal fer en concret i com cal fer-ho.
Es faciliten informes negatius o d'ineficàcia, incapacitat o motivació negativa.
Es rebutja la comunicació i el contacte directe.
Difusió de rumors malintencionats.
Atemptar contra la reputació.
Obviar informació derivada de les reunions.
Critiques injustificades.
Atacs a creences religioses i opinions polítiques.
Agressió física.
Amenaces verbals, intimidacions.
Intolerància de naturalesa sexista o racista.
Desprestigi públic.
Gestos amb clara connotació sexual.
Burles per una malaltia, generant la creença que pateix una malaltia mental.
Insults verbals.

- Factors de risc psicosocial:

Definició rol: ambigüitat i conflictes de rol.
Sota suport social.
Treball aïllat.
Baixa qualitat del lideratge.
Inseguretat: contractual, retributiva, horaris.
Baixa influència sobre el treball.
Falta de comunicació.

- Aspectes necessaris en un procés d'assetjament moral:

Freqüència.
Durada.
Intenció.

Focalització.

Subtilesa.

Poder asimètric.

L'atiador de l'assetjament moral és el causant real, propi i directe de l'assetjament.

- Trastorns:

Ansietat.

Depressió.

Insomni.

Aïllament.

Estrès.

- Obligacions de l'empresa:

Respectar i protegir la dignitat i la integritat física i moral dels seus treballadors.

Garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Avaluar els riscos laborals.

Aplicació de mesures per a eliminar o reduir els factors de risc.

- Definició d'assetjament moral:

El continuat i deliberat maltractament verbal i modal que rep un treballador per part d'un altre o uns altres, que es comporten amb el cruelment a fi d'aconseguir la seva anihilació o destrucció psicològica i obtenir la seva sortida de l'organització a través de diferents procediments il·legals, il·lícits, o aliens a un tracte respectuós o humanitari i que atempten contra la dignitat del treballador.

- Objecte de la pràctica de l'assetjament moral:

Intimidat, apocar, reduir, aplanar, acoquinar i consumir emocional i intel·lectualment a la víctima, amb vista a eliminar-la de l'organització i a satisfer la necessitat insaciada d'agredir, controlar i destruir que presenta l'atiador, que aprofita la situació que li brinda la situació organitzativa particular (reorganització, caos, desorganització, urgència, reducció de costos, burocratització, canvis vertiginosos, etc.) per a canalitzar una sèrie d'impulsos i tendències psicopàtiques.

- No tota disputa o divergència és un assetjament moral:

- Problema:

Són divergències en les quals hi ha contraposició "real" d'interessos (tangibles), necessitats i/o valors.

La satisfacció de les necessitats d'una part impedeix la satisfacció de les de l'altra.

- Pseudoconflictes:

Són divergències en les quals les parts creuen tenir interessos, necessitats i/o valors antagònics.

Es tracten de prejudicis, malentesos, desconfiança i mala comunicació.

- Conflictes latents:

Existeix divergència d'interessos però les parts no són conscients d'això, o no volen fer-ho evident a l'altre.

- Fals assetjament moral:

La producció intencionada de símptomes físics o psicològics desproporcionats o falsos, motivats per incentius externs.

Solen ser persones amb un sentit idealitzat de la justícia, solitàries, aïllades i amb un desenvolupament afectiu molt pobre.

Poden ser extremadament insolidaris i tramposos.

Els dolents sempre són els altres. Però són convinents i no es deterioren des del punt de vista intel·lectual, la qual cosa fa molt difícil al principi distingir entre una reivindicació justa i una obsessió malaltissa. Una vegada que han caigut en ella, també és molt difícil fer-los desistir.

- Sobre el protocol d'actuació:

És un procediment intern i informal, àgil, ràpid, que ha d'atorgar credibilitat i protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Pel que en conseqüència, les actuacions podran ser orals o escrites.

S'inicia amb la denúncia d'assetjament moral davant el Departament de RH.

La denúncia podrà ser presentada directament per la persona afectada o per la representació dels treballadors.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de l'empresa. La finalitat de l'expedient és esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament moral denunciat.

En el supòsit de no presentació de denúncia; RH davant l'existència d'indicis, sospites, asomos, indicis, manifestacions o senyals d'assetjament moral, qualssevol que fora el seu origen o condició, podrà sol·licitar a la persona directament afectada que la present; amb la finalitat d'activar el protocol d'actuació i contribuir a esbrinar els fets que es pretenen esclarir.

Durant la tramitació del protocol podran articular-se les mesures oportunes a aquest efecte en el marc del que es disposa en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors i el dret a la intimitat personal sota el corresponent judici des proporcionalitat (idoneïtat, necessitat i proporcionalitat estricta).

L'empresa quedarà exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Si la persona afectada ho sol·licita, es posarà en coneixement de la representació dels treballadors.

El protocol no observarà més formalitats que les següents:

Donar tràmit d'audiència a tots els intervinents.

Practicar quantes diligències puguin considerar-se per a l'esclariment dels fets esdevinguts. El procés haurà d'estar substanciat en un màxim de 10 dies.

La resolució de l'expedient informatiu s'ajustarà a les circumstàncies analitzades en cada cas. La finalitat del present procés és la prevenció de l'assetjament moral pel que no substitueix els procediments legals establerts.

Manera de realitzar la denúncia:

Les denúncies podran dirigir-se a RH.

L'e-mail realitzat per la persona directament afectada a RH serà suficient per a l'obertura d'expedient informatiu.

Conscients perquè de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i

especialment la seva dignitat en l'àmbit laboral, les parts signants del present Protocol reconeixen la necessitat de prevenir i, si escau, eradicar tots aquells comportaments i factors organitzatius que posin de manifest conductes d'assetjament moral en l'àmbit laboral.

Per això, les parts subscriuen el present Protocol, l'objecte del qual és l'establiment de compromisos amb vista a la informació, prevenció, mediació i supressió de conductes en matèria d'assetjament moral en el treball, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i envoltat de les garanties de confidencialitat que la matèria exigeix, amb la finalitat de canalitzar les queixes que puguin produir-se i propiciar la seva solució dins de l'empresa, conformement als següents:

- Principis generals:

1. En el convenciment que tota persona té dret a rebre un tracte tallis, respectuós i digne en l'àmbit laboral, les parts signants s'obliguen en les seves actuacions a propiciar les garanties que facilitin aquell, amb la finalitat de crear un entorn laboral exempt de tota mena d'assetjament moral.

2. Les parts signants reconeixen que els comportaments que puguin comportar assetjament moral són perjudicials, no solament per a les persones directament afectades, sinó també per a l'entorn global de la institució, i són conscients que la persona que es consideri afectada té dret, sense perjudici de les accions administratives i judicials que li corresponguin, a sol·licitar una actuació de l'empresa que sigui dilucidada de forma sumària pels llits previstos en aquest Protocol.

3. Les parts signants accepten la seva obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat davant la presentació de tota queixa en matèria d'assetjament moral, així com en els procediments que s'iniciïn a aquest efecte.

Article 48. Assegurança d'accidents de treball.

Les empreses contractaran a favor dels seus treballadors una assegurança amb capitals assegurats de 15.025,30 Euros per al cas de defunció per accident laboral, i 21.035Euros per al cas d'invalidesa permanent absoluta i gran invalidesa per accident de treball.

Aquesta assegurança cobrirà el risc d'accident de treball i serà independent de les prestacions derivades de la pertinença al règim general de la Seguretat Social.

Les primes derivades de la contractació de l'assegurança seran a càrrec de l'empresa que assumirà exclusivament d'aquesta obligació.

El pagament dels capitals assegurats serà de compte de la companyia asseguradora.

Article 49. Suspensió del permís de conducció.

Quan a un missatger o a un conductor li fos suspès el permís de conducció (com a conseqüència de fets realitzats durant la prestació del seu treball) produirà els següents efectes:

El contracte quedarà en suspens des del moment de la suspensió del servei fins a un màxim de 90 dies, cessant-la obligació d'abonar salari i de cotització a la seguretat social.

Si existís un lloc de treball al qual pogués destinar-se provisionalment al treballador l'empresa li ho oferirà, podent aquell acceptar-lo o rebutjar-lo.

Si ho accepta farà el treball i percebrà la remuneració corresponent al nou lloc de treball.

Si no ho accepta operarà la suspensió descrita anteriorment.

Aquestes situacions tindran una duració màxima de 90 dies, a comptar des del primer de la suspensió del permís.

Arribat el dia 91 sense que el treballador hagués recuperat el seu permís el contracte s'extingirà definitivament, per la impossibilitat de compliment de la prestació laboral.

Si abans de transcórrer aquest termini el treballador recuperés el seu permís de conducció, cessarà la situació de suspensió o de treball alternatiu, tornant a realitzar les funcions del seu lloc de treball originari.

Si la suspensió anés com a conseqüència de fet aliè a la prestació de treball operarà tan sols la suspensió contractual pel màxim indicat sense que existeixi obligació empresarial d'oferir lloc de treball alternatiu.

ANNEXOS

ANNEX 1. TARIFES (*)

VEHICLE 2 RODES: MOTO/BICICLETA

1,69 Servei directe immediat
1,51 Servei Semiurgente 1-4 hores
1,44 Servei directe immediat Moto Elèctrica
1,29 Servei Semiurgente 1-4 hores Moto Elèctrica
1,29 No urgent 8 hores/Lliuraments Cèntrics/ Servei Fix/central/combinat
0,11 Temps d'espera
0,97 Excessos
0,25 Quilòmetre moto
0,15 Quilòmetre reparteixo

MISSATGER MOTO PER HORES

5,67 Hora Barcelona
5 Hora Barcelona/ Moto Elèctrica/Bici
554 Servei Mínim 4 hores
693 Servei Mínim 5 hores
754 Servei Mínim 6 hores
870 Servei Mínim 8 hores

COTXE/FURGO PAQUETERIA (**)

3,50 Servei directe immediat
1,82 Servei Paquet Mail
6,32 Hores F.400
7,08 Hores F.800
8,35 Hores F.1.000
10,62 Hores F.1.500
0,23 Km. F. 400
0,25 Km. F. 800
0,28 Km. F. 1.000
0,29 Km. F. 1.500

* Per a totes les tarifes:

Tarifes especials es negociaran puntualment sobre la base del preu de venda.

* Si es realitzen serveis de Moto, s'aplicaran les mateixes tarifes que per a vehicles de 2 rodes.

ANNEX 2. TAULES SALARIALS PERSONAL

Lloc de treball	Salari Base Mes
-----------------	-----------------

Direcció	1.135,00
Comandaments intermedis	1.056,00
Tècnics	1.032,00
Encarregat d'oficis varis	977,00
Oficials administratius	900,00
Auxiliars adm., ordenances	900,00
Conductors	847,00
Missatgers	847,00
Mossos, peons, andarines	SMI'19 (900,00)
Joves en pràctiques	SMI'19 (900,00)

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CIARAIL, SL, PARA LOS AÑOS 2019-2022

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio colectivo se acuerda entre la representación de la empresa CIARAIL, SL, y los representantes de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de CIARAIL, 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 12 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 único centro de trabajo de la empresa ubicado en la provincia de Barcelona.

Artículo 4. *Duración y vigencia.*

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022. Durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa y la representación de los trabajadores podrán negociar su revisión.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Finalizada su duración en fecha 31 de diciembre de 2022, 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.

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 Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat 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, continuará 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 2019, 2020, 2021 y 2022.

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 acudirá 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 Galileu, 232 de Barcelona)

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.

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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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/as 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.

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.

- 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 y/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, aun 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 y/o completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Grupo Profesional 3: Oficiales administrativos, comerciales

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.

Se incluyen en este Grupo, los comerciales que según su conocimiento y experiencia, puedan asumir la responsabilidad exigida para este Grupo. Se podrá incluir la figura de comercial en otros Grupos Profesionales, dependiendo de sus conocimientos y experiencia, y de su grado de responsabilidad en la empresa.

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 equipo especializado y complejo. Está 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, aun 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.
- 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.

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.

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.*

La jornada ordinaria para todo el personal será de 40 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente mensual.

Todo lo que no esté regulado en el presente convenio en materia de jornada, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

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 aun 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 interrumpidas 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 disfrutará 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 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 de los trabajadores/as sobre los correspondientes períodos de disfrute. Comenzarán a regir a partir del año 2019. Quedando para el año 2018 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 y plus de peligrosidad.

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 suspensión del contrato por nacimiento, 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, siempre y cuando no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

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 notificará con una antelación de tres meses como mínimo, 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.

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.

Excepcionalmente, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores mensajeros vehículo a motor y/o eléctrico de dos o cuatro ruedas propiedad de la misma, siendo un medio publicitario de la marca.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc.), a excepción del vehículo a motor y/o eléctrico puesto a disposición por parte de la empresa, 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.

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.

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.

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.

Artículo 23. Normas específicas para vehículos de los conductores.

Los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de conductores será la empresa quien ponga a disposición de los mismos vehículo a motor y/o eléctrico de dos o cuatro ruedas propiedad de la misma.

Artículo 24. 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 "nacionales" y los repartos originados en central, así como aquellos que aun no conteniendo un mínimo de 7 direcciones sean "nacionales", 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 este tales como obtener billetes, presentar documentos, etc.

Para que sea abonable se precisará 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 periodo 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.

La no consecución del rendimiento pactado en este artículo durante dos meses consecutivos o tres alternos durante un periodo 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 Trafico 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 25. *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 26. *Retribuciones por unidad de obra (RUO).*

Se retribuirán las unidades de trabajo efectivamente realizadas que consten en cada albarán en función de lo establecido en el Anexo 1.

La retribución mensual por unidad de obra se compone de los siguientes conceptos:

- Salario base
- Complemento por antigüedad
- Prorrata de paga extraordinaria
- Plus peligrosidad
- Gastos locomoción
- Plus rendimiento

El concepto de salario base es el importe correspondiente a cada grupo profesional según el Anexo 2.

El complemento por antigüedad se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 19,53 EUR por trienio, hasta un máximo de tres, igual para todas las categorías. El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumpla cada trienio.

El concepto prorrata de paga extraordinaria corresponde al prorrateo mensual de dos pagas extraordinarias (paga extra de verano y paga extra de navidad), que incluirán el concepto Salario Base y Plus Peligrosidad.

El concepto plus peligrosidad es el importe correspondiente al 5% del RUO mínimo mensual que corresponde al salario mínimo interprofesional establecido anualmente.

El concepto gastos de locomoción será el importe restante hasta alcanzar el importe del RUO. Siendo el importe máximo de 240,40 euros mensuales.

El plus rendimiento corresponderá a la cuantía que exceda de los conceptos anteriormente indicados hasta alcanzar la cantidad mensual correspondiente al RUO.

Artículo 27. *Retribución mínima garantizada.*

Aplicado el sistema de retribución por unidad de obra, se garantiza al trabajador que realiza jornada completa todos los días laborables del mes, el salario mínimo interprofesional establecido anualmente, para la duración del presente Convenio.

Artículo 28. *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 29. *Fijación Tablas salariales.*

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio, las tablas salariales correspondientes a los años 2019, 2020, 2021 y 2022 se fijarán por la comisión paritaria. Tramitándose anualmente su registro, depósito y publicación ante la autoridad laboral.

Se acuerda el incremento anual del IPC establecido legalmente, que se aplicará durante los tres primeros meses de cada ejercicio.

Artículo 30. *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 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 continua 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 100Km., 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.

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

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

5) 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 periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

6) 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.

7) 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.

8) 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.

9) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el otro progenitor 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 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).

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

4º Grado: primos (titular/cónyuge).

11) Cuando por razón de enfermedad del trabajador, este 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.

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

Artículo 31. *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.

Quien ejerza este derecho, 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 la madre biológica o por el otro progenitor en caso de que ambos trabajen.

Artículo 32. *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 solo 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 si 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 periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

- Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 33. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere en los apartados anteriores, se aplicará paulatinamente de acuerdo con la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder 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.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 34. *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 35. *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 36. *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 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 37. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 aquella.

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, como dejar cubiertas las necesidades de servicio.

Artículo 38. *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. Solo 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 39. 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:

39.1. 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.
- 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.

39.2. 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.
- 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 estos 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.

39.3. 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.

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 aquel.

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.

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.

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.

En todo caso durante el procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no-represalia contra el denunciante.

s) La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

t) 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.

u) 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.

v) 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.

w) 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.

y) 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.

z) 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 40. 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.

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 41. 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 solo 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 31/1995, 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 estas.

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.

- 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.

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 contratadas.

Los trabajadores con relaciones de trabajo de duración determinada, así como los contratados por Empresas de Trabajo Temporal y Contratistas, 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 esta 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 los 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.

Artículo 42. *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 43. *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
- 1 mochila

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

Artículo 44. *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 constituida 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.

Artículo 45. *Delegados de personal y/o 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.

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, aun 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 solo porque 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 este 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 esta.

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.

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 46. *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.

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 aquel, 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 47. 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.

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 como 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.

- 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 el 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:

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 desproporcionalidad (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 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 aquel, 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 48. Seguro de accidentes de trabajo.

Las empresas contratarán a favor de sus trabajadores un seguro con capitales asegurados de 15.025,30 Euros para el caso de fallecimiento por accidente laboral, y 21.035Euros para el caso de invalidez permanente absoluta y gran invalidez por accidente de 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 49. 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 aquel 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.

ANEXOS

ANEXO 1. TARIFAS (*)

VEHÍCULO 2 RUEDAS: MOTO/BICICLETA

1,69	Servicio directo inmediato
1,51	Servicio Semiurgente 1-4 horas
1,44	Servicio directo inmediato Moto Eléctrica
1,29	Servicio Semiurgente1-4 horas Moto Eléctrica
1,29	No urgente 8 horas/Entregas Céntricas/ Servicio Fijo/central/combinado
0,11	Tiempo de espera
0,97	Excesos
0,25	Kilómetro moto
0,15	Kilómetro reparto

MENSAJERO MOTO POR HORAS

5,67	Hora Barcelona
5	Hora Barcelona/ Moto Eléctrica/Bici
554	Servicio Mínimo 4 horas
693	Servicio Mínimo 5 horas
754	Servicio Mínimo 6 horas
870	Servicio Mínimo 8 horas

COCHE/FURGO PAQUETERIA (**)

3,50	Servicio directo inmediato
1,82	Servicio Paquet Mail
6,32	Horas F.400
7,08	Horas F.800
8,35	Horas F.1.000
10,62	Horas F.1.500
0,23	Kms. F. 400
0,25	Kms. F. 800
0,28	Kms. F. 1.000
0,29	Kms. F. 1.500

(*) Para todas las tarifas:

Tarifas especiales se negociarán puntualmente en base al precio de venta.

(**) Si se realizan servicios de Moto, se aplicarán las mismas tarifas que para vehículos de 2 ruedas.

ANEXO 2. TABLAS SALARIALES PERSONAL.

Puesto de trabajo	Salario Base Mes
Dirección	1.135
Mandos intermedios	1.056
Técnicos	1.032

Encargado de oficios varios	977
Oficiales administrativos	900
Auxiliares admvtvos., ordenanzas	900
Conductores	847
Mensajeros	847
Mozos, peones, andarines	SMI'19 (900)
Jóvenes en prácticas	SMI'19 (900)

- Complemento por antigüedad:

El complemento por antigüedad se abonará en las 12 mensualidades ordinarias del año a razón de 19,53 EUR por trienio, hasta un máximo de 3, igual para todas categorías. El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente al mes en que se cumpla cada trienio.

- Prorrata de paga extraordinaria:

El concepto prorrata de paga extraordinaria corresponde al prorrateo mensual de 2 pagas extraordinarias (paga extra de verano y paga extra de Navidad), que incluirán el concepto salario base y plus peligrosidad.

- Plus peligrosidad:

El concepto plus peligrosidad es el importe correspondiente al 5% del RUO mínimo mensual que corresponde al salario mínimo interprofesional establecido anualmente.

- Gastos locomoción:

El concepto gastos de locomoción será el importe restante hasta alcanzar el importe del RUO. Siendo el importe máximo de 240,40 euros mensuales.

- Plus rendimiento:

El plus rendimiento corresponderá a la cuantía que exceda de los conceptos anteriormente indicados hasta alcanzar la cantidad mensual correspondiente al RUO.

Barcelona, 3 de juliol de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada