



RESOLUCIÓ d'11 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rhenus South Europe, SLU per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102922012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rhenus South Europe, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de juny 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 Rhenus South Europe, SLU per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102922012019) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RHENUS SOUTH EUROPE SLU
PARA LOS AÑOS 2019 AL 2022

Capítulo I **Disposiciones generales**

Determinación de las partes

Este convenio afecta a la empresa Rhenus South Europe, SLU y se pacta entre la dirección de la referida empresa y la representación del Comité de Empresa Rhenus

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Rhenus South Europe, SLU,

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito territorial queda circunscrito al centro de trabajo en la provincia de Barcelona,

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio afectará a la totalidad de trabajadores/as de la empresa comprendida en el ámbito del mismo

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2,1.a) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y en el Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será de 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2022 prorrogándose tácitamente, salvo denuncia con tres meses de antelación a la fecha de

su vencimiento, por periodos anuales, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligacional hasta que se firme un nuevo convenio.

Artículo 5. Rescisión y revisión de la vigencia del Convenio.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de las prórrogas.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las re presentaciones, empresarial y/o sindical, que lo suscribieron

Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo hayan negociado, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

Dicha legitimación tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del Convenio.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

De la propuesta de negociación: La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia una propuesta de negociación.

Artículo 6. Pactos o convenios de ámbito inferior.

El presente Convenio tendrá la consideración de derecho necesario mínimo, prevaleciendo lo previsto en pactos o convenios de ámbito inferior, siempre que superen lo pactado en el presente Convenio.

Asimismo continuarán teniendo plena validez los acuerdos sobre materias no contempladas en el presente Convenio.

Todos los acuerdos vigentes anteriores al inicio de este Convenio serán mantenidos y respetados en todos sus términos.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las personas que perciban a la entrada en vigor del presente convenio un salario base superior al previsto en las tablas salariales de este convenio por su grupo profesional o nivel salarial, se garantizará que dicha diferencia se perciba como un "plus acreditado y consolidado" que no podrá ser compensable ni absorbible y será revalorizable en los mismos porcentajes que se dispongan para los incrementos previstos para el salario base.

Artículo 8. Incremento salarial.

Los salarios fijados en las tablas salariales se adjuntan en Anexo nº 1 al presente convenio. Todo empleado que estuviera por encima de dicha tabla, igualmente recibirá un incremento del 1,25% sobre el salario base y antigüedad que venía percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2018; siendo dicho incremento no absorbible ni compensable en ningún concepto. Para el año 2020, se aplicara el mismo criterio que para el año 2019 y para los años 2021 y 2022 igualmente dicho personal recibirá un incremento del 1,25% sobre el salario base y antigüedad siendo únicamente absorbible, del concepto "a cuenta convenio" el incremento sobre el salario base.

A todo el personal que hubiese sido contratado entre el día 5 de noviembre del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, con la entrada en vigor del presente Convenio, se les ajustará y adaptará su salario base a las nuevas tablas salariales, compensando el incremento del nuevo salario base con los diferentes pluses que vinieran percibiendo y una vez realizado dicho ajuste, se aplicará el incremento sobre el nuevo salario base. Para aquellos trabajadores que

hayan sido contratados a partir del día 1 de enero del 2019, se les ajustará su salario a las nuevas tablas, compensando el incremento del nuevo salario base con los diferentes pluses, y una vez realizado no se les aplicara incremento para el 2019.

Capítulo II Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada de trabajo ordinaria será de lunes a viernes, de 08:30 A 17:30, respetándose los derechos individuales adquiridos, y queda establecida en 1700 horas anuales de trabajo efectivo para toda la plantilla.

Lo anteriormente acordado es sin perjuicio de que la empresa, cuando la actividad lo requiera, pueda formalizar contratos de jornada laboral que comprenda sábados y domingos, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, respetando en todo caso, los descansos semanales establecidos por ley, al igual que los descansos mínimos entre jornadas.

La diferencia en exceso o defecto de horas anuales será compensada con horas de jornada extraordinaria hasta el cómputo global de las 1700 horas

Los días de jornada partida, el personal dispondrá de 1 hora para la comida, salvo pacto expreso entre la empresa y el trabajador que acuerde una duración distinta, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Todos los trabajadores que su jornada continuada sea igual o superior a 6 horas, disfrutará de 20 minutos diarios para el tiempo del "bocadillo" Dicho tiempo tiene la consideración de trabajo efectivo,

Se establece una distribución de la jornada irregular distribuida en 50 horas semestrales no acumulables, además de no incrementar en más de 2 horas la jornada ordinaria, recuperándose cuando remitan las causas que justificaron el incremento, además de la presentación del correspondiente calendario. Debiendo de mediar un preaviso mínimo de 7 días de antelación.

En cualquier caso, dicha distribución respetará los descansos mínimos. Quedan exceptuados de la distribución irregular, previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, salvo que la persona afectada lo aceptara, quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de una titulación académica (Certificado de Escolaridad, Graduado Escolar, Grado Medio o Superior Técnico y Título Universitario), durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases y exámenes, al igual que las personas que están en situación de guarda legal.

El exceso de horas realizadas sobre la jornada habitual, será el trabajador quien optará entre ser compensado económicamente o en descanso.

Se establece un horario flexible de treinta minutos en la entrada al trabajo para los trabajadores que inicien su jornada laboral hasta las 8:30 horas. Para los restantes supuestos, mediando acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, se podrá establecer un horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada y salida.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

Las horas extraordinarias se compensarán o bien mediante el otorgamiento del descanso equivalente a las horas realizadas, o mediante su retribución económica que se fija en 16,50 EUR/h bruto. La elección de la modalidad será escogida por el trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo que se trate de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 11. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables que se escogerán de común acuerdo entre trabajador y empresa, respetándose los acuerdos individuales anteriores. Preferentemente, el 50% de las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre junio y septiembre.

Se facilitará que los trabajadores/as puedan distribuir sus vacaciones hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Salvo que exista acuerdo entre las partes en la elección del periodo de disfrute de vacaciones, éste se realizará de forma rotatoria .

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET y normativa que lo desarrolle.

En el caso de adopción internacional, el trabajador adoptante tendrá preferencia para elegir turno de vacaciones en la empresa.

Durante el primer trimestre del año cada uno de los responsables de sección o departamento presentarán a la empresa el cuadro de vacaciones del personal a sus órdenes, y ésta tendrá que dar su conformidad o expresar las objeciones que crea oportunas en el plazo de un mes.

Los cuadros de vacaciones se colocarán en el tablón de anuncios una vez confeccionados y aprobados para su general conocimiento.

Bolsa de vacaciones

Se suprime la bolsa de vacaciones y los que venían cobrándola antes del 3 de noviembre de 2015 queda consolidada, el importe que actualmente figuraba en nómina en dicho momento como un "plus ad personam bolsa de vacaciones", que no será compensable ni absorbible.

Artículo 12. Festivos retribuidos.

Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente convenio serán las nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año. Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo al calendario laboral oficial de cada año.

Se disfrutará como festivo el Jueves Santo, teniendo la consideración de festivo recuperable y sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada, siempre que quede cubierta la necesidad de servicio de la empresa.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, se desarrollará una jornada laboral de un máximo de 5 horas debiendo finalizar antes de las 14 horas, siempre que quede cubierta [a necesidad de servicio de la empresa, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio.

El tiempo trabajado en festivo será compensado económicamente tal como se establece en el Anexo II del presente convenio o con tiempo de descanso, a elección del trabajador.

Capítulo III Percepciones salariales y extra salariales

Artículo 13. Salario.

Tendrá la consideración de salario real la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Salario base Convenio: Es el salario, mensual y anual, a percibir por el/la trabajador/a, para cada ocupación del grupo profesional y señalado en las tablas salariales anexas al mismo.

Artículo 14. Complemento antigüedad.

El concepto queda sin efecto y por ello no se percibirá importe alguno en concepto de antigüedad.

Aquellos trabajadores que hasta la entrada en vigor del presente convenio tenían consolidado un importe en concepto de antigüedad, se les respetara dicho derecho y se les hará constar como un "plus ad personam antigüedad" -derivado de la antigüedad- que no será compensable ni absorbible y sí revalorizable.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece que todas las empresas del ámbito del presente Convenio, abonarán cuatro pagas extraordinarias, distribuidas cada una de las mismas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, equivalentes a una mensualidad. Para la determinación de estas pagas extraordinarias se han de tener en cuenta el salario base, la antigüedad, plus ad personam y, si lo hubiere, plus voluntario o análogo que viniera percibiendo el trabajador, excluyéndose cualquier otro tipo de retribución salarial o extra salarial.

Estas pagas se harán efectivas en el período comprendido entre los días 15 y 22 de cada uno de los meses mencionados, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias serán prorrateadas en 12 pagas.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Artículo 16. Complementos extra salariales.

Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar gastos por cuenta de la empresa (comidas, desplazamientos, etc.) se les compensarán los mismos de acuerdo con lo siguiente ;

Dietas

Cuando el personal de plaza por necesidad de servicio esté fuera de su centro habitual por cuenta de la empresa, los gastos de locomoción, desayuno, comida, cena y alojamiento (como mínimo 3 estrellas) correrán a cargo de la misma, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así como el criterio económico equitativo, por el que deben desarrollarse dichos gastos. Asimismo, los/as trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Locomoción vehículo propio

La empresa abonará al trabajador, como mínimo, en concepto de kilometraje para combustibles, lubricantes y demás gastos necesarios del coche 0'23 EUR por kilómetro, más gastos de peaje y aparcamiento justificados, en aquellos desplazamientos de carácter

exclusivamente laboral, cuando el empleado utilice voluntariamente un vehículo de su propiedad.

En el supuesto de imposición de una multa por la autoridad competente debida al estacionamiento en zona prohibida, como consecuencia de la inexistencia de zonas de aparcamiento autorizadas, éstas serán a cargo de la empresa.

Ayudas por hijos

Los trabajadores con hijos menores de 16 años de edad percibirán una ayuda anual total de 60 EUR por trabajador. Dicho pago se realizara de una sola vez y en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 17. Plus de nocturnidad.

Las horas realizadas entre las 22,00 h y las 6,00 h, se abonarán con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria.

Artículo 18. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

- Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.
- Personal administrativo de muelle que lo solicite: 1 pantalón, 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.
- Personal de movimiento:
 - . En verano 2 pantalones y 2 camisas de manga corta.
 - . En invierno 2 pantalones, 2 camisas de manga larga, 2 chaquetas y 2 jerséis. 1 anorak cada 2 años.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

La empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

El personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá, necesariamente, impermeable y botas adecuadas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en materia de entrega de prendas de trabajo, se estará siempre a lo que establezca la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. Retirada permiso conducción.

Cuando a un conductor/a, por causas no imputables al trabajador, le sea retirado el carnet de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, dentro de su jornada laboral, la empresa mantendrá las condiciones económicas correspondientes a su grupo profesional, ofreciéndole interinamente un puesto de trabajo idóneo a su capacidad,

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carné por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo

para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 EUR anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado el trabajador a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse, la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) el trabajador en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura el trabajador deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

Capítulo IV Contratación

Artículo 20. Periodo de prueba.

Se establece el siguiente periodo de prueba: seis meses para los titulados y los grupos profesionales 6, 7 y 8, y de dos meses para el resto de grupos profesionales.

Artículo 21. Contratación.

Se utilizará preferentemente el contrato indefinido, adaptando los contratos temporales a la legislación vigente en cada momento.

Se fomentará el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales directamente o a través de ETT.

Artículo 22. Becarios.

Los becarios que se incorporen a la empresa en virtud de convenios de colaboración escuelas técnicas/universidad-empresa, no están comprendidos en el ámbito de este convenio, sin perjuicio de lo cual, se velará para que las tareas que desarrollen sean las adecuadas a su ciclo formativo.

A tal fin, la dirección de las empresas pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores en la empresa, la relación nominal de estudiantes en prácticas, así como de las modificaciones que se produzcan.

Los estudiantes no ocuparán un puesto de trabajo estructural y se dedicarán a funciones que permitan su formación.

Si por necesidades de producción, la empresa precisara ofrecerles un puesto de trabajo estructural dejarán de ser becarios y tendrán las mismas condiciones laborales y económicas que los trabajadores de la plantilla.

Artículo 23. Contrato para la formación.

El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Este modelo contractual podrá formalizarse con trabajadores/as menores de 21 años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de dos años.

El tiempo dedicado a la formación teórica deberá ser el 15 por 100, como mínimo, de la jornada prevista en este convenio ,

Artículo 24. Contrato en prácticas.

El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado superior o medio, así como de aquellos títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

La retribución de estos contratos será durante el primer año el 65 por 100 del salario asignado para el grupo profesional correspondiente objeto de las prácticas y el 80 por 100 durante el segundo año.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del trabajador, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia profesional en las funciones a realizar por el trabajador contratado o titulación adecuada capaz de garantizar la práctica profesional objeto del contrato

Artículo 25. Contrato por obra o servicio determinado.

Solamente se contratarán para la realización de una obra o servicio con sustantividad propia dentro de la empresa.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo la obra o servicio perfectamente identificada, con el fin de determinar con exactitud la prestación y el servicio del mismo; así como el salario y las condiciones laborales del trabajador.

Artículo 26. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se concertará para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En el contrato se deberá identificar suficientemente, con precisión y claridad, la causa o la circunstancia que lo justifique.

Su duración máxima será de 6 meses dentro del período de 12 meses. El contrato podrá celebrarse por jornada completa o a tiempo parcial.

Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos eventuales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos,

Artículo 27. Contrato de relevo.

El contrato de relevo es aquel concertado para sustituir a un trabajador de una empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con el trabajador que se jubila. En consecuencia, en este contrato, nos encontramos necesariamente con dos trabajadores implicados :

Relevista: Trabajador que viene a sustituir, como mínimo, la reducción de jornada de un trabajador que se acoge a una jubilación parcial

Trabajador sustituido: Trabajador que se jubila de manera parcial con una reducción de jornada. En todo caso, los contratos de relevo se ajustarán a la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 28. Jubilación.

La empresa se adaptará en todo momento a lo que establezca la legislación vigente, tanto en los supuestos de jubilación total, parcial, posibles jubilaciones anticipadas como en otros supuestos que se pudieran establecer.

Artículo 29. Empresas de trabajo temporal.

En la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.- El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.

2.- Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.

3.- El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Duración

1.- La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de seis meses en el supuesto previsto en la letra b), del artículo anterior y de tres meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

2.- Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido .

3.- Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Exclusiones

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos.

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las

causas previstas en los artículos 50, 51, y 52, apartado c), del Estatuto de los trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

Capítulo V Organización del trabajo

Artículo 30. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, la determinación y clasificación de secciones, departamentos y servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

Los cambios sustanciales que afecten a la organización del trabajo o a los sistemas de producción serán informados previamente, a la representación legal de los trabajadores.

Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores conocer el organigrama de la empresa y los grupos profesionales existentes en la misma.

En los procesos de implantación de nuevas tecnologías que supongan cambios en la organización del trabajo, la empresa habrá de informar previamente a los representantes de los trabajadores.

Igualmente se facilitará a los trabajadores afectados la formación necesaria para obtener la capacitación necesaria en el uso de la nueva tecnología.

Artículo 31. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, fuera del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Para la aplicación de la movilidad funcional se tendrá en cuenta lo siguiente:

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional o nivel salarial donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliaciones de un grupo profesional, superior o inferior, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En dicho supuesto, la empresa podrá, en la medida de lo posible, informar a los representantes de los trabajadores con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la ejecutividad de la medida por parte de la empresa.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel salarial por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador ascenderá a dicho grupo profesional.

En cualquier caso, durante tales periodos el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones superiores realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos previstos.

Si se realizan funciones correspondientes a dos o más grupos profesionales o niveles salariales, se percibirá íntegramente durante dicho periodo el salario correspondiente al grupo o nivel superior según tablas, aunque no se trate del trabajo prevalente.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones inferiores a las del grupo profesional y nivel salarial, éstas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para su atención, sin superar en ningún caso los tres meses, teniendo el trabajador, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

Asimismo, la empresa evitará, siempre que sea posible, reiterar el trabajo de inferior grupo y funciones con un mismo trabajador, para evitar situaciones abusivas y discriminatorias.

Los anteriores apartados no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso, la movilidad funcional se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas como consecuencia de la movilidad funcional.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por obra y servicio se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirvan de causa para la contratación.

Artículo 32. Redistribución y traslados de personal.

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará el grupo profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación. En el caso de cambiar de lugar de trabajo, la empresa abonará a los trabajadores el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas.

La empresa está obligada a comunicar a los trabajadores el cambio de domicilio del centro de trabajo con una antelación mínima de tres meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que esta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la empresa deberá comunicarlo por escrito con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.4 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, y posteriores disposiciones.

Artículo 33. Modificación de las condiciones de trabajo.

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, según el artículo 41 del E.T. (jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET), la empresa no implantará dichas medidas sin haber agotado un período de consultas legalmente establecido.

Capítulo VI

Permisos. Licencias. Excedencias. Incapacidad temporal y mejoras sociales

Parejas de hecho

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los cónyuges será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho inscritas.

Artículo 34. Permisos.

Permisos retribuidos

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Quince días hábiles en caso de matrimonio /inscripción de parejas de hecho.
2. Tres días hábiles por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Se entiende por desplazamiento, el que se deba realizar fuera del ámbito provincial del lugar de residencia del trabajador.

Para el disfrute de dicho permiso el trabajador deberá aportar justificación de la existencia del motivo, sin que el documento justificativo indique la causa que ha motivado dicha hospitalización o intervención y podrá disfrutar los 3 días en cualquier momento mientras se dé la causa que ha generado dicho derecho.

El trabajador en todos los supuestos deberá acreditar el grado de parentesco que le da el derecho al disfrute de los días.

3. Fallecimiento del cónyuge o hijo/a: 5 días hábiles
4. Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos, de uno u otro cónyuge.
5. Igualmente, la empresa concederá 24 horas de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada y no podrán acumularse al inicio o a la finalización de las vacaciones.
6. Igualmente, la empresa concederá 8 horas de permiso retribuido para acompañamiento de visitas médicas ambulatorias u Hospitalarias de familiares de primer grado de consanguinidad y /o afinidad, dicha causa deberá ser debidamente justificada por parte del trabajador
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración o ausencia y a su compensación económica.
8. Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual y tres si es fuera del ámbito provincial,
9. Igualmente, se concederá el permiso por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, debidamente justificados, para la obtención de una diplomatura o licenciatura universitaria, o un ciclo formativo de grado superior, siempre que tenga un interés para la empresa, O que se acuerde por ambas partes.

Permisos retribuidos relacionados con la maternidad/paternidad

10. Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del 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.

Los/las trabajadores cuya pareja asista a exámenes prenatales y/o técnicas de preparación al parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

11. Permiso por lactancia

El permiso retribuido por lactancia hasta los nueve meses del hijo, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

Por acumulación de las mismas, disfrutando de 15 días laborables acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

12 Descanso por maternidad a tiempo parcial

Los periodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.8 del Estatuto de los trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RO 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

13. Vacaciones

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

14. Nacimiento hijos prematuros u hospitalizados postparto

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, mientras dure la hospitalización la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

15. Suspensión 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 períodos 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.

b) 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 períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya 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.

d) 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 períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya 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 períodos, 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.

e) 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 maternidad biológica 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.

f) 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 a) a d).

g) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, 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.

Modalidad a tiempo parcial

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. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad.

Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado.

Dicho convenio podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad y de paternidad se ajustará a las siguientes reglas:

El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo convenio entre el empresario y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.

Si el trabajador es beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 284 del Texto refundido de la LGSS.

Los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:

Con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del art. 37 del ET y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo

Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

16. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

Permisos no retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones.

Ante los supuestos de permisos no retribuidos, el trabajador deberá indicar a la empresa, dentro del plazo de 48 horas desde la fecha de inicio del mismo, si desea hacer uso de uno de los días de permiso no retribuido que otorga el convenio al trabajador.

Si dentro del referido plazo (48 horas), el trabajador no ha indicado nada, se entenderá que cuando se reincorpore, comunicará a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su reincorporación si opta o bien por recuperar dichas horas, o bien que se le imputen a cuenta de

vacaciones. Si transcurrido el periodo de 24 horas el trabajador no ha comunicado nada, se entenderá que opta por la imputación a cuenta de sus vacaciones.

En cualquier caso, la recuperación de horas, deberá ser previamente consensuada con el responsable del trabajador.

Artículo 35. Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

a) Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia para cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia para cuidado de familiares dependientes:

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Criterios aplicables en determinados supuestos de excedencia.

Las excedencias en los supuestos recogidos en los apartados anteriores b) y c), podrán disfrutarse de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

Asimismo, en tales supuestos el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, el trabajador/ra tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho periodo la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 36. Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad .

Artículo 37. Incapacidad temporal.

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo de las contingencias profesionales.

Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el cien por cien del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal periodo el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias comunes. En la segunda baja, los primeros 30 días se cobrarán al 100%, con el tope máximo de la base de cotización de las contingencias comunes, pasando a cobrar el 90 % a partir del día 31. Las bajas sucesivas sin hospitalización y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen los 30 días de duración, se abonarán al 90 % del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con la base máxima de cotización de contingencias comunes.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

Ante el supuesto, de la necesidad por parte del trabajador de someterse a una prueba médica con sedación, sea total o parcial o intervención sin hospitalización con sedación, sea total o parcial, o prueba invasiva y que la misma suponga ausentarse un día o durante su jornada de su puesto de trabajo, el trabajador deberá comunicar dicha ausencia y aportar el justificante que lo acredite, sin necesidad de aportar ni baja ni recuperar dichas horas posteriormente. En el caso de que ello suponga ausentarse del puesto de trabajo más de una jornada laboral, entonces el trabajador está obligado a aportar la baja médica o en su caso a recuperar las horas.

Ante el supuesto, de la necesidad por parte del trabajador de someterse a una prueba médica sin sedación y que la misma suponga ausentarse de su puesto de trabajo, el trabajador deberá de comunicar dicha ausencia y estará obligado a aportar o bien la baja médica o bien recuperar las horas.

En cualquier caso la recuperación de horas, deberá ser previamente consensuada con el responsable del trabajador

Artículo 38. Seguro colectivo acumulativo contra accidentes.

La empresa regida por el presente convenio ha de tener suscrita la póliza de seguros correspondiente que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente parcial, total o absoluta, que puedan sobrevenir a su personal tanto en el ámbito laboral como en el extraprofesional, de conformidad con las condiciones generales del seguro actualmente en vigor. El capital asegurado ha de ser:

- Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 45.000 EUR
- En caso de muerte: 40.000 EUR
- En caso de muerte por accidente de trabajo: 60.000 EUR
- Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 30.000 EUR

La empresa está obligada a facilitar, en el transcurso del primer trimestre del año, una copia de la póliza del seguro a los representantes de los trabajadores.

La póliza ha de cubrir la zona portuaria.

En el supuesto de muerte, los beneficiarios/as han de ser los familiares que el trabajador haya designado, o si no se han designado, los sucesores correspondientes, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

Capítulo VII Conciliación vida familiar. Igualdad y género

Artículo 39. Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares (con opción a ceder media hora de la comida para la adaptación).

Los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada y que no desempeñe actividad retribuida, podrán flexibilizar hasta 1 hora de su horario habitual de entrada y salida al trabajo, como alternativa a la reducción de jornada. La recuperación de la misma deberá realizarse durante el mismo día.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

Artículo 40.Reducción de Jornada por cuidado familiar.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

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, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del familiar hasta segundo grado afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe médico. Por acuerdo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 41.Acoso sexual.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el cumplimiento del máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, tratando de evitar y persiguiendo las situaciones de acoso sexual, vejaciones de cualquier tipo y cualquier otra conducta vulneradora de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico. Dichas conductas serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el Art. 51, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 42. Violencia de género.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

Reducción de jornada de trabajo v reordenación del tiempo de trabajo

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo 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 de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. 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.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 43. No discriminación.

Serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión

o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus convenios, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación

Artículo 44. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida en que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores:

En el caso de que entre todos los centros se supere los doscientos trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

El plan de igualdad incluirá a la totalidad del ámbito funcional de este convenio sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los planes de igualdad en el seno de la empresa se fijan los siguientes objetivos:

- a) Reforzar el papel de la empresa en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, sí procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.
- d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.
- e) Respecto de las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, la Ley establece que las empresas deberán promover condiciones de

trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

44.1 - Métodos de Trabajo

Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

La Comisión de Igualdad tendrá carácter paritario, con independencia del número que aporte cada parte a la reunión. Por parte de la representación social sus componentes se elegirán de entre los miembros del Comité de Empresa, en el número que se pacte y en ausencia de pacto podrán componerla parcial o totalmente el comité de empresa, no superando en número los cinco miembros. La Comisión de Igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y, en todo caso, siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

44.2 - Criterios de elaboración del plan de igualdad

Los criterios de elaboración del plan de igualdad deberán contemplar el establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y ocupaciones en que la mujer o el hombre esté su representado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla, garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos. al objeto de corregir posibles discriminaciones.

Que en el plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

La necesidad de conciliar la vida laboral y personal.

La necesidad de difundir y mejorar la ley de violencia de género.

La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

Capítulo VIII Extinción del contrato

Artículo 45. Preaviso por dimisión del trabajador.

El trabajador que cause baja voluntariamente en la empresa deberá avisar con 15 días de anticipación. Si el trabajador incumpliese este requisito, el empresario tendrá derecho a descontarle de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 46. Finiquito/liquidación de salarios.

El finiquito y liquidación de los salarios y otros emolumentos de la empresa al trabajador se harán efectivos el último día del cese.

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a que se le entregue una nota detallada de la liquidación con la antelación suficiente.

Capítulo IX De la representación legal de los trabajadores

Artículo 47. Derechos y garantías de la representación legal de los trabajadores.

Asambleas

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de la empresa, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

1) La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.

2) Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de convenio con la siguiente escala:

Centro de trabajo de hasta 30 trabajadores: 25 horas
Centro de trabajo de 31 a 100 trabajadores: 35 horas
Centro de trabajo de más de 100 trabajadores: 40 horas

En los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, (de la que se entregará copia a la empresa) las horas sindicales podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

3) Cobro de cuota sindical

La empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nomina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

4) Secciones sindicales

Se reconocen las secciones sindicales de empresa. En las de más de 200 trabajadores, los sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa y además una representación superior al 10% del Sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

5) Local y material sindical

Se dotará del siguiente material: Un local adecuado, material fungible de oficina razonablemente necesario. Línea telefónica con acceso a Internet. Equipo informático básico. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

6) Uso sindical de las nuevas tecnologías

La representación legal de los trabajadores y/o sindical, tendrá derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato y sus representados. Asimismo podrán consultar las páginas en internet que tengan una relación directa con el cargo representativo que ostentan. En los supuestos antedichos, se garantizará el uso adecuado, no colapsando líneas, no enviando mensajes con anexos de gran volumen, no perturbando el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizando envíos sin relación con la actividad sindical, o cualquier otra circunstancia análoga. En todo caso se garantizará la privacidad en el uso por parte de la representación sindical.

7) Derechos y garantías de los representantes

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la dirección de la empresa y disfrutarán de todas las garantías, según lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

8) Criterios constitución Comités Intercentros

En el ámbito del convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo, se podrá constituir, a propuesta del comité, un Comité Intercentros respetando la proporcionalidad de la representación sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.

Capítulo X

Solución extrajudicial de conflictos. Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 48 - Solución extrajudicial de conflictos. Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya 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, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 del LRJS.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes: conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.

Capítulo XI Uso de tecnologías de la información y la comunicación

Artículo 49. Uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo.

Debe conjugarse el legítimo derecho del empresario de controlar el uso adecuado y razonable de los instrumentos y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad profesional, con el derecho a la intimidad del trabajador. En el caso de que se produzcan incidencias se garantizará la asistencia de la representación legal de los trabajadores.

Capítulo XII Faltas y sanciones

Artículo 50. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, en este Convenio y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención,

1) Serán faltas leves, las siguientes:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- Hasta tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con Instrucciones de utilización.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo la falta de aseo y limpieza personales.
- La embriaguez ocasional.

2) Serán faltas graves, las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
 - La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador/a.
 - Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
 - Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
 - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada,
 - Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
 - La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.
 - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.
 - La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.
 - La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de carácter privado de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 - El uso indebido para fines ajenos a la actividad laboral, de medios electrónicos e informáticos que la empresa pone a disposición del trabajador, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad de la compañía, cuando ambas actuaciones sean susceptibles de causar perjuicios graves a la entidad,
 - El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.
 - Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo, ajenos a la actividad laboral.
 - El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
 - La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo, cuando causen un perjuicio grave a la empresa.
 - La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 3) Serán faltas muy graves, las siguientes'.
- Más de cinco faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada. Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días al mes.
 - El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si esto fuera causa de accidente.

- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.

- El acoso sexual.

- Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios de la empresa.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, así como el incumplimiento de las órdenes que reciba el trabajador del empresario, encargado, o técnico de prevención, derivadas de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.

- Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona de la empresa.

- La sustracción de mercancías u objetos ajenos.

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.

- El uso indebido para fines ajenos a la actividad laboral, de medios electrónicos e informáticos que la empresa pone a disposición del trabajador, siempre y cuando exista reiteración o se deriven perjuicios para la empresa, o supongan acoso sexual, acoso moral o xenofobia.

- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la ley orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, siempre que cause perjuicios graves a la empresa.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 51. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Despido.

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa de la sanción a imponer a un

trabajador con la antelación suficiente, que será como mínimo de 24 horas, para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por ley se reconoce. Durante el plazo de las 24 horas previas, los representantes de los trabajadores no podrán comunicar al trabajador afectado la propuesta de sanción.

Siempre que se trate de faltas muy graves relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la representación legal de los trabajadores.

Caducidad /Prescripción

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 7 días hábiles, las leves; a los 15 días hábiles, las graves ; y a los 30 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Capítulo XIII Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 52. Seguridad y salud en el trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales.

1. Política preventiva

a. La empresa a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores/as de las empresas.

b. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

c. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

d. En aquellas empresas que por el número de trabajadores no corresponda legalmente la constitución de un Comité de Seguridad y Salud se considera conveniente la creación de una comisión de trabajo y prevención integrada por el/los delegados/as de personal y una representación empresarial para atender y abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

2. Vigilancia de la salud

a. La vigilancia de la salud se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse seguirán el protocolo médico correspondiente. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán el de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/as.

b. Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.

c. La dirección de la empresa controlará que el servicio de prevención realice los exámenes de salud pertinentes, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador/a. A aquellos trabajadores/as que realicen tareas de manipulación de productos tóxicos se les realizarán periódicamente el seguimiento de su estado de salud en función de [o que marque en cada momento la legislación vigente. Al resto de trabajadores/as del sector, en especial a [os que realicen sus tareas con pantallas de visualización de datos, se les practicarán como mínimo con carácter anual.

d. Cuando, como resultado de los exámenes de salud derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea informado como «no apto» para su trabajo habitual se valorará, en el seno del CSS o comisión de trabajo y prevención correspondiente, la posibilidad del cambio de puesto de trabajo.

3. Formación en prevención

Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera importante la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores/as y para los mandos. Por ello, las partes establecen como referencia mínima en formación preventiva del sector los siguientes temas:

a. Conocimientos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b. Riesgos y medidas preventivas adoptadas por la empresa con relación a las condiciones higiénicas de los espacios de oficinas. En concreto, de la temperatura, la calidad y renovación del aire, la iluminación y la humedad y las corrientes electrostáticas.

c. Riesgos y medidas preventivas adoptadas con relación a las sustancias tóxicas, polvo y ruido, si estos existen en el centro de trabajo.

d. Riesgos y medidas preventivas adoptadas con relación a las carretillas elevadoras y demás

herramientas y maquinaria de trabajo, si estos existen en el centro de trabajo, e Plan de emergencia, evacuación y primeros auxilios del centro de trabajo,

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores/as.

4. Coordinación empresarial

a. En el seno del CSS o comisión de seguridad y salud correspondiente se coordinará el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva. Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores/as, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención.

b. Los Delegados/as de Prevención de empresas que desarrollen en su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse, si lo solicitan, al CSS de la empresa principal para los temas que les atañen. La participación será con voz, pero sin voto, mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades que puedan comportar riesgos de carácter conjunto. Asimismo, al inicio de una actividad nueva que conlleve nuevos riesgos se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios y trabajadores/as de dichas empresas así como las reuniones periódicas que las partes consideren necesarias.

5. Protección a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

a. El empresario 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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b. 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, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa 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.

6. Protección a la maternidad

a. Cuando una trabajadora notifique a la empresa encontrarse en estado de gestación, ésta procederá a tomar las medidas oportunas de protección a la trabajadora.

b. Cuando las condiciones de trabajo, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad durante el embarazo o la lactancia y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, se valorará en el seno de la Comisión de Trabajo de Prevención, o en el Comité de Seguridad y Salud, la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual, cuando la trabajadora se reincorpore después del parto o periodo de lactancia.

c. En el supuesto de no ser posible la adaptación y/o reubicación, el servicio de prevención entregará a la trabajadora, en el plazo de 15 días contados desde el momento de la comunicación de la trabajadora de su estado de gestación, el correspondiente informe a dirigir a la mutua que pueda dar lugar al acogimiento a la prestación de riesgo por embarazo recogida en la ley de igualdad.

7. Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Siendo el cuidado de la salud un beneficio de interés común para todas las partes implicadas se acuerda:

a. Que correspondiendo a la empresa la elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ésta informará documentalmente, previo a la elección y/o renovación de la asociación, a los representantes de los trabajadores/as sobre la oferta de servicios derivados de la asociación.

b. Las partes consideran conveniente que, para la verificación del estado de enfermedad de los trabajadores/as, las mutuas valoren especialmente el contexto y los antecedentes de cada situación concreta,

8. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

a. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

b. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, de convenio con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de convenio con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar,
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo XIV Clasificación profesional

Artículo 53. Clasificación profesional.

Se entiende por sistema de clasificación profesional el procedimiento de encuadramiento profesional de los trabajadores por medio del cual se procede a agrupar un conjunto de funciones o tareas en las que se desglosan las actividades de servicios de los trabajadores de una empresa.

El personal que presta sus servicios en los ámbitos de aplicación del presente Convenio será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas, y encuadrado en las definiciones de los grupos profesionales y en los niveles salariales que se establecen en dicho convenio.

GRUPO PROFESIONAL 1

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, un período breve de adaptación y aptitudes prácticas y requieren, bajo instrucciones precisas, una responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores.

b) Formación titulación: ESO o en su defecto experiencia en el puesto de trabajo.

c) Están adscritos a este grupo profesional los siguientes niveles:

Mozo de almacén

Es el operario encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que el rendimiento sea adecuado y concreto, dentro y fuera de los almacenes,

GRUPO PROFESIONAL 2

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas específicas o auxiliares que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por las indicaciones de sus superiores, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

b) Formación. Titulación: ESO o equivalente; y específica para los conductores. En ambos casos, pudiendo estar complementada con una experiencia en el puesto de trabajo y/o formación específica en el puesto de trabajo.

c) Están adscritos a este grupo profesional los siguientes niveles: Conductor de carretilla elevadora

Es el empleado de almacén que, estando en posesión del carnet que le habilita para ello, manipulará las palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa. Asimismo realizará la manipulación manual de las tareas de carga y descarga que se precisen.

Conductor-repartidor de vehículos ligeros (hasta 3500 Kg)

Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de colaborar en cargar y descargar su vehículo, y de recoger y repartir o entregar la mercancía, colaborará con el personal de la empresa destinado a estas funciones. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del almacén, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir sus recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Auxiliar administrativo/a

Son aquellos trabajadores/as que a las órdenes de un superior, realizan trabajos con responsabilidades restringidas estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general.

GRUPO PROFESIONAL 3

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de una especialidad que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y, habitualmente, una cierta autonomía e iniciativa dentro de sus funciones, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos o niveles inferiores.

b) Formación. Titulación: Bachillerato o estudios técnicos de grado medio o superior de formación profesional específica en el puesto de trabajo; y específica para los conductores o formación complementada con experiencia en el sector o en su área profesional.

c) Están adscritos a este grupo profesional los siguientes niveles:

Oficial de segunda

Es el trabajador/a que sin los conocimientos y competencias del oficial de 1ª desarrolla trabajos de índole administrativa, y está subordinado a un superior. Pertenecen a este nivel los empleados que con responsabilidades restringidas, subordinadas y supervisadas por un superior, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la actividad.

Oficial de primera

Es el trabajador/a que con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza funciones que para su desarrollo, precisan capacitación y experiencia adecuadas supervisadas por un superior,

Conductor vehículo pesado/ mecánico (+de 3500 kg)

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C + E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a la reparación del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía, Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato, a la persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para a correcta cumplimentación del servicio.

GRUPO PROFESIONAL 4

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas con total responsabilidad que requieren adecuados conocimientos técnicos y aptitudes prácticas e iniciativa y autonomía. Dependen jerárquicamente de los jefes del grupo 5 y pueden ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

b) Formación. Titulación: Estudios técnicos de grado medio o superior o estudios universitarios de formación específica en el puesto de trabajo; y la específica para los conductores o formación complementada con experiencia en el sector o en su área profesional.

c) Están adscritos a este grupo profesional los siguientes niveles:

Comercial

Es el trabajador/a que con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza bajo las ordenes inmediatas del/la jefe/a de ventas y con conocimiento y capacitación de la actividad de ventas, redacta o confecciona las ofertas que le sean solicitadas; efectúa las visitas programadas al objeto de desarrollar, mantener y fidelizar la cartera comercial asignada en base a la estrategia comercial de la compañía.

Conductor ADR

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C + E y carnet ADR (mercancías peligrosas), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato, a la persona que al efecto

la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. En caso de mercancías peligrosas, deberá atenderse a los indicados en el RIMP (Red de Itinerarios de Mercancías Peligrosas).

Consejero de seguridad

Es el empleado responsable del desarrollo de todos los procesos tendentes a establecer el máximo nivel de prevención de riesgos para personas, bienes y medio ambiente que guarden relación con el transporte de mercancías peligrosas, operaciones de embalaje, carga o descarga de productos. El consejero deberá poseer el título oficial correspondiente.

Coordinador

Es la persona especialista en su cometido que bajo las órdenes directas de sus superiores, coordina los trabajos del personal a su cargo, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Técnico

Es el trabajador que con conocimientos técnicos de transporte, logística o administración y/o experiencia en el sector, realiza tareas con total responsabilidad, aptitudes prácticas, iniciativa y autonomía, pudiendo ejercer labores de control y vigilancia; con o sin empleados a su cargo. Dependerá jerárquicamente de un superior. El técnico en el área de aduanas, dispondrá de los poderes necesarios para el desarrollo de su labor.

GRUPO PROFESIONAL 5

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que se responsabilizarán de organizar el trabajo de un conjunto de colaboradores en un área determinada de actividad. Realizan funciones con alto grado de especialización profesional que integran, coordinan y supervisan varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un elevado grado de responsabilidad en función de la complejidad de la actividad. Podrán depender jerárquicamente del grupo 6 o del Jefe de sección.

b) Formación. Titulación: Estudios técnicos de grado medio o superior o estudios universitarios de formación específica en el puesto de trabajo; y la específica para los conductores o formación complementada con experiencia en el sector o en su área profesional.

c) Están adscritos a este grupo profesional los siguientes niveles:

Jefe negociado

Es el empleado/a que con perfectos y probados conocimientos de su área, actúa bajo las órdenes inmediatas del jefe de sección correspondiente. Está encargado de orientar, controlar, dirigir y dar unidad al área que tenga asignada, distribuyendo las tareas entre los técnicos, oficiales, auxiliares y otro personal que dependa de él, aportando su iniciativa para el buen desempeño de su trabajo y el de su equipo. El jefe de aduanas dispondrá de los poderes necesarios para el desarrollo de su labor.

Jefe de sección

Es el empleado/a que con profundos y probados conocimientos que bajo la dependencia directa de la dirección/dirección general, asume el mando y la responsabilidad de una sección, delegación o área y está encargado de mantener la unidad controlando, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aportando su Iniciativa para el buen funcionamiento de las tareas operativas de su sección.

GRUPO PROFESIONAL 6

a) Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

b) Formación. Titulación: Estudios técnicos superiores o estudios universitarios de formación específica en el puesto de trabajo complementada con experiencia en el sector.

c) Están adscritos a este grupo profesional los siguientes niveles:

Director

Es el personal que, con propia iniciativa y responsabilidad, coordina y dirige todas ó algunas secciones/áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección general, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Director general

Es el personal que, con propia iniciativa y responsabilidad, coordina y dirige todas las secciones/áreas de la empresa.

Artículo 54. Ascensos.

Los ascensos de nivel entre los grupos profesionales 1, 2 y 3 se realizarán una vez el empleado haya cumplido 4 años de antigüedad en el nivel del grupo anterior y tras haberse realizado por parte de la empresa/responsable directo del empleado, la revisión favorable de sus tareas y su evaluación del desempeño.

El ascenso al nivel de "técnico" del grupo 4 se realizará una vez el empleado haya cumplido 4 años de antigüedad en el nivel de "oficial de primera" del grupo 3, tras haberse realizado por parte de la empresa/responsable directo del empleado la revisión favorable de sus tareas y su evaluación del desempeño y tras la obtención por parte del empleado de la titulación o experiencia contrastada en el puesto de trabajo determinada por la empresa y consensuada con el comité.

En caso de negativa por parte de la empresa, los representantes de los trabajadores {Comité} podrán solicitar a la empresa la revisión de cada caso.

Capítulo XV Comisión Paritaria

Artículo 55. Comisión Paritaria.

Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras.

La Comisión Paritaria del convenio es un órgano de seguimiento, interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente Convenio colectivo para:

1º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

2º

- Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.
- Actualización de las normas del convenio a la legislación vigente.
- Resolver las peticiones de Inaplicación salarial del convenio
- Encuadramiento de una ocupación a un grupo profesional y nivel salarial correspondiente.
- Estudio de las características de la contratación por parte de la empresa.
- Control y vigilancia del cumplimiento de los límites establecidos de las horas extras.
- Evaluación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en materia de Igualdad
- Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.

Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá debatir y consensuar sobre cualquier punto que signifique la renovación y modernización de la negociación colectiva, así como las decisiones o acuerdos que se puedan adoptar en el seno de esta comisión, que se incorporaran al texto del Convenio antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

Por parte empresarial: Cuatro representantes.

Por parte social: Cuatro representantes.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito. Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas.

La Comisión Paritaria habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio colectivo, y deberá reunirse en un plazo máximo de una (1) semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada semestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de los meses de enero y julio, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará acta conclusiva de cada reunión.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en el Prat de Llobregat Polígono Pratense Calle 100

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

DISPOSICION FINAL

Los diferentes artículos que componen el presente Convenio, deben de entenderse como un todo, de forma y manera que la declaración de nulidad o el dejar sin efecto uno de los artículos del presente convenio que pudiera tener trascendencia, implicara de nuevo la negociación de las cláusulas declaradas nulas.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Adicional Primera. Comisiones

Se constituirán las siguientes comisiones en el plazo de 30 días a partir de la firma del convenio.

Se constituirá una Comisión Salud Laboral

La intervención de la comisión Paritaria, por causa relativa a la Prevención de riesgos y Salud Laboral, se producirá por:

- Iniciativa empresarial que decida someter a la comisión paritaria sobre Prevención de riesgos y salud laboral, mediante comunicación por escrito.
- Por petición del comité de empresa o en su ausencia por los trabajadores.

Comisión Formación Comisión Igualdad

Comisión Técnica Clasificación Profesional

Adicional Segunda. Eficacia

Este Convenio tiene efectos desde el 1 de enero de 2019 y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente acuerdo definitivo.

Adicional Tercera. Pago de atrasos

Las empresas afectadas por el presente Convenio, dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación del Convenio en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" (D.O.G.C.) y/o en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, (B.O.P.B.) para liquidar a su personal los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año 2019.

Adicional Cuarta.

A la finalización de este convenio y a tenor del Artículo 4 y mientras se esté negociando la renovación del mismo, se acuerda la actualización de las tablas salariales en el mismo porcentaje que durante su vigencia

Adicional Quinta. Traspaso y adecuación tablas

La diferencia por exceso que se genere en la adecuación de tablas tanto de salario base como de antigüedad, generará un plus/es acreditado/s que no será nunca absorbible, ni compensable y sí revalorizable.

Adicional Sexta - Pluses y ad personam

A cuenta convenio - Concepto salarial que recoge la diferencia entre el salario real y el salario base.

Ad.personam antigüedad - Diferencia entre las tablas de los antiguos convenios y la nueva tabla. En este plus se sumará el "plus acreditado antigüedad" proveniente de la diferencia entre los antiguos cambios de convenios.

Este plus será acreditado y no podrá ser absorbible, ni compensable y si revalorizable•.

Ad personam acreditado salarial- Diferencia entre el salario actual y las nuevas tablas del nuevo Convenio. Este plus será acreditado y no podrá ser absorbible, ni compensable y si revalorizable. Este plus se podrá sumar al ya existente "plus consolidado".

Ad personam bolsa de vacaciones- Sustituye al antiguo plus "bolsa de vacaciones", el cual no será absorbible, ni compensable en ningún concepto.

El resto de pluses vigentes no contemplados en este Convenio continuaran su vigencia con las mismas características que tenían antes de la firma de este Convenio.

Adicional Séptima. Equivalencia de categorías antiguas a las nuevas categorías.

Todas las categorías pasaran a su homóloga en el nuevo convenio a excepción de la categoría oficial que pasará a ser oficial de primera.

Adicional Octava.

En relación al anexo 1 , tablas salariales, los incrementos salariales se realizarían, exclusivamente, al personal que no tenga un pacto adicional de incentivos con la empresa en materia salarial., Entendiendo que el plus voluntario, cuenta convenio "ad personam" no se considera como un pacto adicional de incentivos, considerando como tal los objetivos pactados individualmente .

Adicional Novena.

Todo aquello que no esté recogido expresamente en este convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores o legislación vigente.

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales 2019

Descripción larga	*	Incorporaciones 1er año
DIRECTOR GENERAL	34.306	
DIRECTOR	29.353	
JEFE SECCION	28.148	
JEFE NEGOCIADO	25.669	
COMERCIAL	21.916	19.483
OFICIAL DE 1ª	21.984	19.544
OFICIAL DE 2ª	18.961	16.635
ENCARGADO ALMACEN/TECNICO/CONS.SEGUR IDAD	23.451	
CONDUCTOR ADR	22.546	20.043
CONDUCTOR MECÁNICO/VEHÍCULO PESADO	21.473	19.089
CONDUCTOR VEHICULO LIGERO	20.302	18.048
CONDUCTOR CARRETILLAS	14.500	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14.500	
MOZO ALMACEN	14.000	

(*) aplicable Artículo 8

Tablas Salariales 2020

Descripción larga	*	Incorporaciones 1er año
DIRECTOR GENERAL	34.735	
DIRECTOR	29.720	
JEFE SECCION	28.500	
JEFE NEGOCIADO	25.990	
COMERCIAL	22.190	19.727
OFICIAL DE 1ª	22.259	19.788

OFICIAL DE 2ª	19.198	16.843
ENCARGADO ALMACEN/TECNICO/CONS.SEGUR IDAD	23.744	
CONDUCTOR ADR	22.828	20.294
CONDUCTOR MECÁNICO/VEHÍCULO PESADO	21.741	19.328
CONDUCTOR VEHICULO LIGERO	20.556	18.274
CONDUCTOR CARRETILLAS	14.681	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14.681	
MOZO ALMACEN	14.175	

(*)aplicable Artículo 8

Tablas Salariales 2021

Descripción larga	*	Incorporaciones 1er año
DIRECTOR GENERAL	35.169	
DIRECTOR	30.091	
JEFE SECCION	28.856	
JEFE NEGOCIADO	26.315	
COMERCIAL	22.467	19.973
OFICIAL DE 1ª	22.537	20.036
OFICIAL DE 2ª	19.438	17.053
ENCARGADO ALMACEN/TECNICO/CONS.SEGU RIDAD	24.041	
CONDUCTOR ADR	23.113	20.547
CONDUCTOR MECÁNICO/VEHÍCULO PESADO	22.013	19.569
CONDUCTOR VEHICULO LIGERO	20.813	18.502
CONDUCTOR CARRETILLAS	14.865	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14.865	
MOZO ALMACEN	14.352	

(*) aplicable Artículo 8

Tablas Salariales 2022

Descripción larga	*	Incorporaciones 1er año
DIRECTOR GENERAL	35.609	
DIRECTOR	30.468	
JEFE SECCION	29.217	
JEFE NEGOCIADO	26.644	
COMERCIAL	22.748	20.223
OFICIAL DE 1ª	22.819	20.286
OFICIAL DE 2ª	19.681	17.267
ENCARGADO ALMACEN/TECNICO/CONS.SEG URIDAD	24.341	
CONDUCTOR ADR	23.402	20.804
CONDUCTOR MECÁNICO/VEHÍCULO PESADO	22.288	19.814
CONDUCTOR MECANICO	21.073	18.733
CONDUCTOR CARRETILLAS	15.051	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.051	
MOZO ALMACEN	14.532	

(*) aplicable Artículo 8

ANEXO 2

Concepto	Jornada	Importe
Sábado	8:00 – 14:00 hrs	85,00
Festivo	8:00 – 14:00 hrs	109,00
Sábado	Jornada completa	109,00
Festivo	Jornada completa	127,00
Plus descarga		10,00
Plus calidad		10,00

Revalorizable el 1,25% para los años 2020-2021 y 2022.

Barcelona, 11 de novembre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès