

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4762 *Resolución de 5 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Site Logistic, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Site Logistic, S.L. (código de convenio núm. 90100281012016), que fue suscrito, con fecha 19 de febrero de 2016, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SITE LOGISTIC, S.L., PARA LA PROVINCIA DE ZARAGOZA Y BARCELONA

ÍNDICE

Capítulo I. Extensión.

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y personal.

Capítulo II. Vigencia, duración y prórroga.

Artículo 3. Vigencia.

Artículo 4. Duración.

Artículo 5. Denuncia.

Capítulo III. Compensación, absorción y garantías.

Artículo 6. Globalidad.

Artículo 7. Compensación-absorción.

Artículo 8. Garantía personal.

Capítulo IV. Régimen y organización del trabajo.

Artículo 9. Dirección y organización del trabajo.

Artículo 10. Rendimiento e incentivo.

- Capítulo V. Tiempo de trabajo.
- Artículo 11. Jornada anual. Tipos. Descansos. Distribución y adecuación. Horas extras y festivos.
- Artículo 12. Vacaciones.
- Artículo 13. Licencias.
- Capítulo VI. Retribuciones.
- Artículo 14. Salario.
- Artículo 15. Estructura salarial. Salario base y complementos salariales.
- Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 17. Dietas.
- Artículo 18. Incrementos salariales.
- Capítulo VII. Seguridad y salud laboral. Mejoras voluntarias. Otros.
- Artículo 19. Jubilación.
- Artículo 20. Prendas de trabajo.
- Artículo 21. Salud laboral. Reconocimientos médicos. Política de alcohol y drogas.
- Artículo 22. Seguro de accidentes.
- Artículo 23. Pago de denuncias.
- Artículo 24. Derechos sindicales. Comité intercentros.
- Artículo 25. Contratación.
- Artículo 26. Movilidad funcional.
- Artículo 27. Movilidad geográfica. Traslado. Desplazamiento.
- Artículo 28. Respeto a la dignidad. Plan de Igualdad.
- Capítulo VIII. Del personal.
- Artículo 29. Disposiciones generales.
- Artículo 30. Sistema de clasificación profesional.
- Capítulo IX. Régimen disciplinario.
- Artículo 31. Régimen disciplinario. Procedimiento sancionador.
- Capítulo X. Derecho supletorio.
- Artículo 32. Aplicación supletoria. Garantía.
- Disposición adicional primera. Comisión paritaria y resolución de discrepancias.
- Disposición adicional segunda. Cláusula de garantía y procedimiento para la inaplicación del Convenio.

I Convenio Colectivo para la Empresa Site Logistic, S.L.

CAPÍTULO I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio surge de la negociación colectiva entre la representación de los trabajadores de la Empresa, Site Logistic y la Dirección de la misma con el objetivo e interés común de crear el marco normativo que regule las relaciones laborales de los centros de trabajo de la Empresa a sus especiales características, creando así un contexto normativo más ajustado a sus singularidades.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

El Convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios para Site Logistic en virtud de una relación laboral de carácter ordinario y se encuentren adscritos a los centros de trabajo situados en las provincias de Barcelona y Zaragoza.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación subjetivo del presente Convenio:

1. Las relaciones laborales especiales de alta dirección, así como cualquier prestación de servicios de naturaleza mercantil o societaria.

2. El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la Empresa por ser su contratación civil o mercantil.

3. Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.

CAPÍTULO II

Vigencia, duración y prórroga

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2016 independientemente de su fecha de publicación oficial.

Artículo 4. *Duración.*

La duración de este Convenio se fija en 5 años contados a partir de la expresada fecha de vigencia.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, entendiéndose prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio podrá efectuarla cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito dirigido a la otra parte legitimada para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que mantiene su vigencia en los términos que se desprenden de su propia regulación.

CAPÍTULO III

Compensación, absorción y garantías

Artículo 6. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. *Compensación-absorción.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, ya sean voluntarias, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos de trabajo y en general por cualquier otra causa.

Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas, sobre retribución solo tendrán eficacia práctica si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasan el nivel de este convenio, igualmente, en global y cómputo anual.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam», tanto en las percepciones salariales como extra salariales, indemnizaciones y suplidos, salvo aquellos conceptos que ya vinieran retribuyéndose como percepciones voluntarias, las cuales permanecerán en este mismo concepto «retribución voluntaria» a los efectos de su posible compensación y/o absorción conforme al artículo anterior.

CAPÍTULO IV

Regimen y organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y organización del trabajo.*

Son facultades de la Empresa, entre otras, las siguientes:

1. La determinación y exigencia de los rendimientos normales.
2. La fijación de normas de trabajo que garanticen la eficacia, calidad y seguridad del servicio.
3. La posibilidad de adscribir a los empleados, a tareas, funciones, turnos, rutas que por razones organizativas sean necesarios, y que sean propias de su grupo.
4. La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operario, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las Empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.
5. La adopción de las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones y deberes laborales, manteniendo la empresa la consideración debida a la dignidad humana.

El trabajador deberá estar previamente informado de la existencia de los mencionados controles.

Artículo 10. *Rendimiento e incentivo.*

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de éste derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base del grupo asignada. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible que corresponda al salario del Convenio.

Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) e individuales, según determine la empresa.

La Empresa podrá voluntariamente implantar un sistema de valoración del trabajo estableciendo primas e incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal.

Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables, por la disminución de las actividades de la empresa, por efectuarse

pruebas en nuevas tareas, por la reparación o reforma de las instalaciones, o por ineficacia del sistema. En tal supuesto los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 11. *Jornada anual. Tipos y descansos. Distribución y adecuación. Horas extras y festivos.*

11.1 Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual, para los años de vigencia del presente convenio será de 1.800 horas anuales.

La jornada de trabajo podrá ser, según la organización del trabajo, continuada o partida.

Para el caso de jornadas continuadas superiores a 6 horas, se establecerá un descanso de 15 minutos, que no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Para el caso de jornadas partidas se establece que el descanso mínimo sea de 1 hora.

Para el cómputo de esta jornada, se tendrá en cuenta el calendario laboral de la localidad donde esté situado el centro de trabajo. Para el establecimiento de horarios, descansos y turnos, se estará a las necesidades organizativas de cada centro de trabajo, respetado los parámetros establecidos.

La empresa podrá computar el descanso semanal del trabajador cada catorce días, facilitándole un día de descanso en una semana y, en la siguiente, dos días consecutivos o viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento 561/2006, de 15 de marzo, o cualquier disposición con fuerza de obligar que sustituya o modifique el citado Reglamento.

11.2 Distribución/adecuación.

La jornada anual pactada se distribuirá a razón de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo.

Se establece que por necesidades puntuales de servicio la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

De la misma forma, se podrá pactar por razones organizativas, necesidades de servicio, y/o trabajos determinados, una distribución de la actividad laboral en más de 5 días de la semana. En este caso, las horas semanales indicadas serán distribuidas a lo largo de la misma semana o los posibles días de exceso compensados con descanso equivalente por días completos. Si del total de horas realizadas mensualmente hubiera:

a) Defecto de horas trabajadas, éstas se compensarán, inicialmente, con el exceso que se produzca en el mismo mes. En caso de que no se pudieran compensar y hubiere defecto de jornada, el trabajador recibirá el salario completo del mes, quedando pendientes de regularización las horas de defecto en un plazo de 6 meses desde su realización, debiendo en todo caso quedar regularizadas en el año natural en curso.

b) Exceso de horas trabajadas, éstas se compensarán con descanso equivalente antes de los 6 meses siguientes de su efectiva realización. En caso de no compensarse en el plazo establecido se abonarán como horas extraordinarias conforme a los importes establecidos en tablas.

Cuando se supere el límite anual de 80 horas anuales o el establecido legalmente, se compensarán con descanso equivalente. En todos los casos se respetarán los descansos legales establecidos.

En cualquier caso, si el trabajador cesará en la prestación de servicios:

- a) Con un saldo negativo de horas a favor de la empresa, estas serán descontadas de la liquidación, saldo y finiquito que corresponda al trabajador.
- b) Con un saldo positivo de horas a favor del trabajador, estas serán abonadas como horas extras hasta el tope anual de 80 o en proporción al tiempo trabajado y el resto serán compensadas con descanso equivalente antes de su baja efectiva.

11.3 Jornada de trabajo de los conductores.

Para todos los grupos de conductor, la duración y distribución de la jornada laboral se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, se remite a la regulación vigente establecida en el Reglamento 561/2006, de 15 marzo, en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre, y a los posibles pactos que pudieran alcanzarse con la representación de los trabajadores.

11.4 Horas extraordinarias.

Dado que existe la posibilidad de adecuación de jornada y de compensación semestral, la hora extraordinaria será aquella que no haya sido compensada con descanso equivalente en los 6 meses posteriores a su realización.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso equivalente. El día de disfrute deberá ser acordado con la empresa. Las horas excedidas se podrán acumular hasta componer una jornada completa de compensa.

Por decisión de empresa se podrá ofrecer al trabajador la posibilidad de su percibo, salvo que se hayan superado los límites legales para su retribución, en cuyo caso deberán compensarse con descanso equivalente. En este caso el importe de las horas extraordinarias será el que se refleja en las tablas salariales anexas.

Se acuerda que la realización de horas extraordinarias a solicitud de la empresa será obligatoria para el trabajador, siempre respetando los tiempos de descanso establecidos legalmente y, en todo caso, la demanda de las mismas no podrá exceder en ningún caso el máximo anual previsto por Ley.

11.5 Festivos.

Se consideran festivos los 14 días que de forma anual se determinan en el calendario laboral.

Siempre que exista un servicio imprescindible a cubrir y este coincida en festivo, se deberán trabajar los festivos que por puesto o turno correspondan, sin perjuicio de que la empresa deba planificarlos anualmente en el calendario laboral o preavisarlos con la debida antelación, si fueran imprevistos.

Los días trabajados que coincidieran con un festivo se compensarán siempre con tiempo de descanso equivalente antes de los 6 meses posteriores a su realización.

En caso de no compensación transcurridos 6 meses se abonará un plus festivo lineal para todos los grupos por valor de 50 euros brutos, por jornada completa o en proporción al tiempo trabajado, si fuera inferior.

Si se realizaran horas extras en el día festivo y no se hubieren compensado en los 6 meses siguientes, se abonarán al precio de horas extras estipulado por grupo.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El trabajador tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales, retribuidas en función de salario base y plus ad personam; en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

La Dirección de la empresa establecerá cada año las épocas para el disfrute de vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los siguientes criterios:

a) La empresa podrá excluir como periodos vacacionales, ya sea de forma global o por secciones/departamentos, aquellos que coincidan con la mayor actividad del año. De la misma forma, la empresa podrá establecer determinados periodos vacacionales, ya sea de forma global o por secciones/departamentos, que coincidan con la menor actividad del año.

b) Se establecerá por departamentos/secciones el número máximo de trabajadores que puedan disfrutar de vacaciones al mismo tiempo, de forma que no altere la normal ejecución del trabajo ordinario.

c) El periodo vacacional podrá ser fraccionado como máximo en 3 intervalos, salvo acuerdo.

d) El trabajador podrá elegir, dentro de los criterios generales de establecimiento de vacaciones del presente convenio, al menos 15 días. Los otros 15 serán elegidos por la empresa.

e) El cómputo de vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo ni en el día de libranza del trabajador, salvo que el trabajador haya sido contratado para trabajar en festivos o por turnos le correspondiera trabajar ese día festivo.

f) Si el trabajador causará baja, por cualquier causa y hubiera disfrutado de un número superior de vacaciones respecto de las que le corresponderían por tiempo de trabajo, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

g) Las vacaciones anuales deberán disfrutarse obligatoriamente en el año en curso, salvo las excepciones legales previstas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Licencias.*

Durante las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de convenio, y el complemento «ad personam», en su caso.

Las licencias serán las reguladas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 14. *Salario.*

El total de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios laborales, ya retribuyan trabajo efectivo, tiempos de presencia o posibles periodos de descanso computables como trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 15. *Estructura salarial.*

La estructura salarial en el presente convenio se compone:

1. Salario base: Es la retribución correspondiente a cada puesto de trabajo en función del Grupo profesional en el que se halle encuadrado el trabajador, de conformidad con la

tabla salarial incorporada al presente Convenio como anexos I, II, III, IV y V. Su percepción es mensual.

2. Complementos salariales: Es la retribución que abona la empresa por encima del salario base correspondiente al grupo de cada trabajador, en atención entre otras, a las circunstancias personales o a las características del puesto.

Se establecen los siguientes complementos:

2.1 Plus de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana.

Se percibirá por cada hora efectiva trabajada en este período, un plus nocturno equivalente al 5 % del valor de la hora ordinaria para cada grupo.

Queda exceptuado el abono de este plus cuando se hubiera considerado esta circunstancia en el cálculo de la retribución global pactada.

2.2 Plus trabajos especiales. Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, cuando expresamente lo determine la evaluación de riesgos laborales, percibirán por hora efectiva trabajada un plus trabajos especiales equivalente al 3 % del valor de la hora ordinaria para cada grupo.

2.3 Plus responsabilidad. Percibirán un plus responsabilidad equivalente al 5 % del valor de la hora ordinaria de su grupo, por el tiempo efectivamente dedicado a determinadas tareas asociadas al puesto de un Responsable (Responsable, Jefe de Equipo, Encargado, Capataz), aquellos trabajadores de cualquier grupo, que a petición expresa de la empresa:

a) Realicen de forma temporal, determinadas tareas asociadas al puesto de un Responsable, con motivo de su sustitución temporal por bajas, vacaciones, licencias o en general cualquier tipo de sustitución temporal que no supere los 3 meses continuados.

b) Realicen de forma continuada, pero sólo en determinados horarios a lo largo de su jornada, determinadas tareas asociadas al puesto de un Responsable, con motivo de su ausencia puntual en determinados horarios durante la jornada, siempre que no se realice en más de 2 horas al día de media mensual.

2.4 Plus polivalencia. Aquellos trabajadores con grupo de mozo-manipulador, carretillero o carretillero especialista, que a petición expresa de la empresa, realicen de forma indistinta a lo largo de su jornada, tareas específicas de apoyo administrativo a almacén, percibirán un plus polivalencia equivalente al 3% del valor de la hora ordinaria de su grupo por el tiempo efectivamente dedicado a estas tareas de administración.

2.5 Plus carretillero. Aquellos trabajadores que sin ostentar el grupo de carretillero y/o carretillero especialista, que estando en posesión de la formación adecuada y a petición expresa de la empresa, realicen de forma indistinta o puntual funciones de carretillero y/o carretillero especializado, percibirán por cada hora efectiva de trabajo que realicen dicha actividad un plus carretillero equivalente de 3% del valor de la hora ordinaria de su grupo.

En cualquiera de los casos reflejados en el artículo 2.3, 2.4 y 2.5, se respetarán los límites a la movilidad funcional reflejados en el artículo 26 del presente convenio y en la legislación vigente, así como lo estipulado en el artículo 22.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de forma que cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

2.6 Plus presencia conductores. Dada la dificultad que entraña para la empresa el control de otras actividades de los conductores, distintas de la específica de conducción controlada por tacógrafo, ambas partes acuerdan establecer una prima mensual por el tiempo efectivamente trabajado, de 120 euros brutos que remunerará las posibles horas de presencia realizadas en el mes.

Este plus no será aplicable a aquellos conductores cuya prestación de servicios no requiera la superación de la jornada anual pactada.

2.7 Retribución voluntaria. La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, siempre que ésta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por el presente convenio o disposición legal. Por ello, su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se pacta el carácter no consolidable de esta retribución, por lo que no da derecho a reclamación si se reduce, se suprime o se absorbe o compensa.

2.8 Plus «ad personam». La empresa podrá asignar cantidades en concepto «ad personam» cuyo importe no será compensable ni absorbible.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán el 15 julio (paga extra verano) y 15 de diciembre (paga extra diciembre). Se pacta el prorrateo mensual de ambas pagas en la nómina mensual.

El importe de cada gratificación extraordinaria será una mensualidad de salario base.

Artículo 17. *Dietas.*

Cuando el trabajador deba desplazarse por necesidades del servicio fuera de su residencia habitual, dentro del territorio nacional, el importe total de la dieta a percibir será de 35 euros. Cuando el desplazamiento sea al extranjero, el importe a percibir será de 50 euros. En ambos casos incluye pernocta.

La distribución de la dieta será:

- a) Nacional: desayuno 5 euros, comida 10 euros, cena 10 euros y pernocta 10 euros.
- b) Internacional: desayuno 5 euros, comida 15 euros, cena 15 euros y pernocta 15 euros.

No procederá percibir la parte correspondiente a pernoctación y/o comidas, cuando estas se efectúen, en lugares facilitados por la empresa y a su cargo.

Las cantidades que las empresas abonen como «comidas en plaza», por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, tendrán un importe del 75 % de la dieta correspondiente a la comida (7,5 euros).

Artículo 18. *Incrementos salariales.*

En anexo I se establece la tabla salarial para 2016.

En 2017, 2018, 2019 y 2020 el salario base de todos los grupos profesionales se incrementará en 0,4 %, 0,5 %, 0,6 % y 0,7 %, respectivamente. Anexo II, anexo III, anexo IV y anexo V.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral y otros

Artículo 19. *Jubilación.*

Se estará a la regulación legal vigente durante la vigencia del Convenio y a los acuerdos de empresa.

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

Los trabajadores tendrán derecho a que se les entregue la ropa de trabajo de acuerdo con las disposiciones en vigor, entregando una uniformidad para verano y otra para invierno. Las reposiciones se realizarán conforme a criterios del buen uso y desgaste ordinario.

Por razones de seguridad laboral y uniformidad, durante la jornada laboral será obligatorio el uso de las prendas de trabajo proporcionadas por la empresa.

Artículo 21. *Salud laboral. Reconocimientos médicos. Política de alcohol y drogas.*

La Empresa deberá cumplir las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece así como en las disposiciones reglamentarias.

Será obligatorio el reconocimiento médico previo a todos los trabajadores de todos los grupos profesionales, De la misma forma será obligatorio, de forma anual, para los grupos III y IV.

Queda expresamente prohibido para el personal de la empresa el desempeño de sus funciones bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia estupefaciente que pudiera implicar riesgo de accidente, peligro de avería para máquinas, vehículos e instalaciones o posibles daños a propios, compañeros o terceros, incluidos los posibles daños a la imagen de empresa.

En caso de que la empresa detecte que un trabajador se puede encontrar bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia estupefaciente, podrá decidir, con comunicación expresa a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, la suspensión inmediata de empleo a los efectos de garantizar al máximo la seguridad laboral, evitar posibles errores en la ejecución de tareas que pudieran perjudicar la ejecución del trabajo o dañar la imagen de empresa.

En este caso, la empresa procederá a la apertura de expediente contradictorio, en el que se ofrecerá al trabajador la posibilidad de acudir al Servicio de Prevención, para acreditar la aptitud o no del trabajador para el desempeño de sus funciones con normalidad y/o seguridad, pudiendo ser acompañado por la representación legal de los trabajadores, si así lo decide el propio trabajador.

En estos casos la empresa tendrá derecho a acceder a un certificado, donde sin aportar ninguna circunstancia confidencial o médica, se refleje la aptitud o no para el trabajo, a efectos de prueba para la toma de decisiones en el expediente contradictorio.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la presente norma se considera una falta muy grave.

Ambas partes, empresa y trabajadores, se comprometen a cumplir y desarrollar conjuntamente una política de alcohol y drogas que garantice los máximos niveles de seguridad.

Artículo 22. *Seguro de accidentes. Fallecimiento.*

La empresa afectada por este convenio queda obligada a concertar en el plazo máximo de un mes desde su publicación, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio, por muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, todas ellas derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador.

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de los restos mortales a la localidad de residencia, así como los gastos ocasionados por un acompañante del fallecido.

Artículo 23. *Pago de denuncias.*

Con el fin de evitar cualquier perjuicio, la empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias o sanciones de los vehículos titularidad de la empresa, sin perjuicio de quien sea el responsable de la infracción.

En caso de que el trabajador sea responsable de la denuncia, la empresa podrá adelantar el pago de la sanción a abonar, siendo descontado el importe en la siguiente nómina.

Artículo 24. *Derechos sindicales. Comité intercentros.*

24.1 Derechos sindicales. Tanto los delegados de personal como los miembros del comité dispondrán del crédito horario previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. La utilización del crédito horario precisará de la comunicación por escrito a la empresa con 48 horas de antelación.

A aquellos trabajadores que lo soliciten, se les deducirá en su nómina la cuota sindical.

En cuanto a los derechos y garantías de los delegados de personal y miembros del comité de empresa se estará a las disposiciones legales vigentes.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa aún después de cesar en las funciones de representación.

En todo caso ningún documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del ámbito de la misma ni para distintos fines distintos de los que motivaron su entrega.

24.2 Comité Intercentros. Con el objeto de viabilizar la acción representativa entre los distintos centros de trabajo de Site Logistic, S.A., se constituirá un Comité Intercentros que tendrá las funciones propias de la negociación colectiva y con el que se dirimirán problemas de ámbito general de la Empresa. La constitución del Comité Intercentros se integrará por una comisión mixta compuesta por representantes de los trabajadores de los distintos centros y por la Dirección de la Empresa.

Dicha comisión elaborará la propuesta de funcionamiento del futuro Comité Intercentros.

Artículo 25. *Contratación.*

25.1 Contratación. La contratación se realizará con arreglo a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

25.2 Periodo de prueba. La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para el grupo I, 4 meses para el grupo II y 3 meses para los grupos III y IV.

El desistimiento de la relación laboral por cualquier de las partes durante el periodo de prueba no requerirá previo aviso ni dará lugar a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal (IT) que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo de este plazo.

25.3 Promociones y ascensos. La Dirección priorizará las promociones internas frente a las contrataciones externas, y dentro de sus facultades organizativas tomará como referencias fundamentales para la cobertura de puestos:

La formación o conocimientos necesarios para la ejecución de las funciones.

La experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o en similares.

La antigüedad.

La idoneidad para el puesto.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o

indirecta entre hombres y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

25.4 Preaviso. Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales para el grupo I y 15 días naturales para el resto. En los supuestos de jubilación, se establece un preaviso común de 30 días para todos los grupos.

La empresa quedará facultada para deducir de la liquidación final el número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Las liquidaciones se abonarán en un plazo máximo de 10 días desde la fecha de baja.

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores estarán sujetos a movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por la experiencia acreditada y/o las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen:

a) Funciones superiores a las de su grupo por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 durante dos años, podrán solicitar el ascenso al grupo correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

b) Funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional por el tiempo indispensable cuando exista necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores. La posibilidad de encomendar a los trabajadores funciones no correspondientes a su grupo profesional se hace depender del artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, dependerá de la concurrencia de razones técnicas y organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su grupo y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Movilidad geográfica.*

27.1 Traslado. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos, y en concreto, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado.

En ausencia de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas, y los trabajadores con hijos a su cargo con una minusvalía declarada.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa abonará en concepto de compensación de cualquier posible gasto, el importe de dos mensualidades del salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

En todo caso, en lo no previsto se estará a lo que marque la legislación vigente.

27.2 Desplazamiento. Se denomina desplazamiento al cambio temporal de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone los gastos que tal desplazamiento le ocasione, conforme a las normas o costumbres de la empresa, o al cobro de la dieta, en la cuantía fijada en el artículo 17 del presente convenio, según acuerde previamente la empresa.

Artículo 28. *Respeto y dignidad. Plan de igualdad.*

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores formarán de mutuo acuerdo una Comisión mixta de Igualdad cuya misión principal será velar por el máximo respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociarse, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente. Dichas medidas se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

La Comisión de Igualdad, tendrá entre otras funciones la de realizar un seguimiento periódico de las acciones iniciadas y de los compromisos adquiridos en el Plan. A estos efectos, se celebrarán reuniones periódicas para analizar la evolución de los compromisos adquiridos.

CAPÍTULO VIII

Del personal

Artículo 29. *Disposiciones generales.*

Los grupos consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos de trabajo de todos los grupos profesionales o relacionados.

En todos los casos, la clasificación y/o promoción se determinará por la empresa dentro de sus facultades de dirección y organización y será en función de las necesidades organizativas de la misma.

Artículo 30. *Clasificación general.*

Todo el personal que preste sus servicios para Site Logistic se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

30.1 Grupo I: Personal Superior.

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

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

Director General: Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, elaborando las políticas generales de la compañía, siendo responsable de la toma de las decisiones estratégicas.

Director de División: Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, bajo la supervisión de Dirección General, asume la dirección y responsabilidad de una división de la compañía, dirigiendo, planificando, y coordinando las actividades propias de su división.

Director de Departamento. Delegado: Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, bajo la supervisión de Dirección General o de un Director de División o de otro Responsable jerárquico, asume la dirección y responsabilidad de un determinado departamento de la compañía o delegación, dirigiendo, planificando y coordinando las actividades propias de su departamento o delegación.

Responsable de Centro de trabajo o Plataforma logística: Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, bajo la supervisión de un Director de División o Director de Departamento o de otro Responsable jerárquico, asume la supervisión y responsabilidad de un Centro de trabajo o Plataforma logística, que no tiene entidad de Delegación, dirigiendo, planificando y coordinando las actividades propias de su centro o plataforma.

30.2 Grupo II: Personal de Administración, Comercial, Tráfico y Técnico.

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas secciones o departamentos de la empresa realizan funciones de carácter técnico, comercial, administrativo, tráfico, incluidos los trabajos con medios informáticos; y en general cualquier labor administrativa no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifican en los siguientes grupos profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter indicativo:

Responsable Departamento o Sección: Es el trabajador que, bajo la supervisión directa de un Responsable, si lo hubiere, con la capacidad y experiencia técnica precisa, con un alto grado de autonomía, al tiempo que ejecuta directamente tareas asociadas a su departamento, tiene a su cargo la supervisión de un departamento o sección, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

Jefe de Equipo: Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable, si lo hubiere, con la capacidad y experiencia técnica precisa, y con un grado medio de autonomía, al tiempo que ejecuta directamente tareas asociadas a su departamento, tiene a su cargo la supervisión de un determinado grupo de trabajadores, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

Comercial. Gestor de cuenta: Es el trabajador que, que bajo la supervisión directa de un Responsable, con la capacidad y experiencia técnica precisa y con un alto grado de autonomía, realiza las gestiones comerciales de la compañía y/o las asociadas a la gestión directa de cuentas de clientes, con o sin personal a su cargo.

Las mencionadas funciones podrá realizarse tanto en la empresa como en visitas a clientes.

Oficial de Administración. Técnicos especialistas: Es el trabajador que ejecuta tareas bajo supervisión directa pero no sistemática, con un grado medio de autonomía y con instrucciones generales, que requieren para su realización conocimientos de carácter teórico-práctico específicos del puesto obtenido por experiencia acreditada o formación específica que le habilita para realizar trabajos técnicos de complejidad media-alta.

Se incluyen en este grupo a efectos meramente enunciativos: Oficiales de administración y/o Técnicos de cualquier sección: tráfico, informática, PRL, Calidad, RRHH, Operaciones.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que ejecuta tareas bajo supervisión directa, con un grado medio-bajo de autonomía y con instrucciones precisas, que requieren para su realización conocimientos de carácter práctico y/o teórico generales del puesto

obtenidos por experiencia acreditada o formación específica que le habilita para trabajos técnicos de complejidad media.

Se incluyen en este grupo a efectos meramente enunciativos los auxiliar administrativos de cualquier sección: atención al cliente, tráfico, administración, comercial, operadores de sistemas.

Aspirante: Es el trabajador que sin experiencia específica en el puesto a cubrir y/o formación acreditada para el ejercicio de las funciones esenciales de uno de los grupos profesionales de este grupo II, se incorpora en este grupo de aspirante con el objetivo de que en el plazo máximo de un año, aprenda a ejecutar las funciones asignadas a uno de los grupos profesionales del grupo II.

Transcurrido el año y una vez adquiridas las habilidades y los conocimientos necesarios para ocupar el puesto, accederá automáticamente al grupo y retribución correspondiente.

30.3 Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, clasificándose en los siguientes grupos profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter indicativo:

Conductor mecánico: Es el trabajador que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata para 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 y/o realizar la carga y descarga de la mercancía, según las necesidades organizativas.

Conductor mecánico-repartidor: Es el trabajador que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir cualquier vehículo ligero de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; y a dirigir y/o realizar la carga y descarga, según las necesidades organizativas, así como a recoger y repartir o entregar la mercancía.

Conductor en formación: Es el trabajador que sin experiencia en la profesión de conductor y con los permisos necesarios para conducir es contratado, con el fin de adquirir la experiencia necesaria para la ejecución correcta del puesto.

Transcurrido un año y una vez adquiridas las habilidades y conocimientos necesarios para ocupar el puesto, accederá automáticamente al grupo y retribución correspondiente.

En todos los grupos de conductor anteriormente enunciadas, le corresponderá realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía y del vehículo.

Jefe de Servicio: Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable si lo hubiere y con un alto grado de autonomía, ejecuta directamente tareas asociadas a los grupos de su departamento, al tiempo que dirige y supervisa las tareas de un grupo de trabajadores, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Se responsabilizará de la ejecución del trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

Tendrá como misión principal asegurar el cumplimiento del servicio, en términos de seguridad, calidad y eficiencia, manteniendo una relación directa y continua con clientes, proveedores para la toma de decisiones estratégicas y la mejora de los procesos.

Encargado: Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable si lo hubiere, y con un grado medio de autonomía, ejecuta directamente tareas asociadas a los grupos de su departamento, al tiempo que dirige planifica y supervisa las tareas de un

grupo de trabajadores, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Se responsabilizará de la ejecución del trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

Tendrá como misión principal asegurar el cumplimiento del servicio, en términos de seguridad, calidad y eficiencia, manteniendo una relación operativa con clientes, proveedores para la toma de decisiones operativas y la mejora de los procesos.

Capataz/Jefe de equipo: Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable si lo hubiere, con un grado medio de autonomía por trabajar con instrucciones determinadas, ejecuta directamente tareas asociadas a los grupos de almacén, al tiempo que supervisa las tareas de un determinado grupo de trabajadores, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Se responsabilizará de la ejecución del trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

Tendrá como misión principal asegurar el cumplimiento del servicio, en términos de seguridad, calidad y eficiencia, manteniendo una relación operativa con clientes, proveedores para la solución de incidencias operativas diarias y la mejora de los procesos.

Carretillero-especializado: Es el trabajador que bajo supervisión directa y con instrucciones precisas, realiza las tareas de carga y descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, mediante el manejo de carretillas elevadoras bi-trilaterales y retractiles o similares.

Podrá realizar puntualmente y por necesidades organizativas tareas asociadas al carretillero o mozo manipulador.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Carretillero: Es el trabajador que bajo supervisión directa y con instrucciones precisas, realiza las tareas carga y descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, mediante el manejo de carretillas contrapesadas o similares.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Podrá realizar puntualmente y por necesidades organizativas tareas asociadas al mozo manipulador. De la misma forma, podrá realizar puntualmente tareas asociadas a la grupo de carretillero-especialista, siempre que tenga la debida formación previa, debiendo percibir en este caso el plus carretillero en las condiciones estipuladas en el artículo 15.2.5.

Mozo-Manipulador: Es el trabajador que bajo supervisión directa y con instrucciones precisas, realiza las tareas básicas de preparación, transformación, envasado, almacenamiento, empaquetado, emblistado, ensobrado, etiquetado, enfajado, marcajes, direccionados, promocionales y cualquier otra actividad de manipulación básica de mercancía.

Realizará igualmente operaciones de carga y descarga y movimiento de mercancías con ayuda de elementos mecánicos simples tipo apiladores, recogepedidos, transpaletas eléctricas o manuales o similares.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y de más operaciones.

Podrá realizar puntualmente tareas asociadas al grupo de carretillero o carretillero-especialista, siempre que tenga la debida formación previa, debiendo percibir en este caso el plus carretillero en las condiciones estipuladas en el artículo 15.2.5.

30.4 Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este grupo todos los trabajadores que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas,

clasificándose en los grupos profesionales que a continuación se expresan, con carácter indicativo:

Responsable servicios auxiliares: Es el trabajador que con la capacidad y experiencia técnica precisa, y con un alto grado de autonomía, tiene a su cargo la supervisión de un taller, departamento de mantenimiento o en general un departamento de servicios auxiliares de cualquier índole, y que al tiempo que ejecuta tareas asociadas a los grupos de oficialías, es responsable directo de la supervisión y control del equipo de trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

Jefe de Equipo o Turno: Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable, si lo hubiere, y con un alto grado de autonomía, ejecuta directamente tareas asociadas a los grupos de oficialías, al tiempo que dirige y supervisa las tareas de un determinado grupo de trabajadores, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común, responsabilizándose de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

Oficial 1.ª de Oficios: Es el trabajador que bajo la supervisión directa pero no sistemática y con un grado medio de autonomía, ejecuta tareas que además de requerir esfuerzo físico, necesitan aportación de conocimientos profesionales técnicos específicos y aptitudes prácticas elevadas, obtenidos por experiencia acreditada o formación profesional específica que le habilita para trabajos técnicos de complejidad alta.

Se incluyen en este grupo a efectos meramente enunciativos, el nivel más alto de profesionalidad en todas las especialidades de oficialías: mecánicos, eléctricos, electromecánicos, soldadores.

Podrá asumir la supervisión del departamento, cuando no exista Jefe de Equipo.

Oficial 2.ª de Oficios: Es el trabajador que bajo supervisión directa y un grado medio de autonomía y con instrucciones precisas, ejecuta tareas que requieren la aportación de esfuerzo físico y conocimientos técnicos, obtenidos por experiencia acreditada o formación específica que le habilita para trabajos técnicos de complejidad media o de complejidad alta con supervisión directa y sistemática.

Se incluyen en este grupo a efectos meramente enunciativos: todas las especialidades de oficialías: mecánicos, eléctricos, electromecánicos, soldadores.

Oficial 3.ª de Oficios: Es el trabajador que bajo supervisión directa y sistemática y un bajo grado de autonomía por necesitar instrucciones precisas, ejecuta tareas que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y alto grado de atención, así como experiencia previa en tareas similares o conocimientos generales de algún oficio.

Se incluyen en este grupo a efectos meramente enunciativos: operarios de montaje, operarios de taller, operarios de mantenimiento,

Auxiliar de servicios: Es el trabajador que bajo supervisión directa y sistemática y con un bajo grado de autonomía por necesitar instrucciones precisas, ejecuta tareas que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada experiencia ni conocimientos previos o simplemente la aportación de conocimientos profesionales de carácter elemental.

Se incluyen en este grupo a efectos meramente enunciativos: mozo de taller, auxiliar de limpieza, peón, vigilante, portero.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Régimen disciplinario.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las

obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas. Las relaciones que en los apartados siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

1. Son faltas leves:

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

1.2 Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

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

1.4 No notificar con carácter previo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

1.5 Descuidos o negligencias en la conservación del material.

1.6 La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público.

1.7 Las faltas de aseo y limpieza personal.

1.8 La no utilización del uniforme, vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa.

1.9 No comunicar los cambios de las situaciones personales o familiares que afecten a seguros sociales obligatorios, instituciones de previsión social o ayudas familiares.

1.10 Ausencia o negativa a realizar los controles de fichaje (asistencia) de manera continuada.

2. Son faltas graves:

2.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, cometidas durante el período de un mes.

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

2.3 Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que ocasione retrasos o perjuicios en el normal desarrollo de la actividad.

2.4 El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que ocasione retrasos o perjuicios en el normal desarrollo de la actividad.

2.5 No notificar con carácter previo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de trastorno en el desarrollo de la actividad.

2.6 Entregarse a juegos, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

2.7 La suplantación de otro trabajador alterando los registros de control de asistencia al trabajo.

2.8 La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia.

2.9 La alegación de causas falsas para las licencias o su negativa a justificarlas.

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

2.11 Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio, a efectos meramente enunciativos, el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio así como el uso inadecuado de los elementos de trabajo.

2.12 Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, el uso de los medios de trabajo para fines personales o el uso de medios personales (móvil, ordenador,) durante el tiempo de trabajo que supongan distracción y/o incumplimiento de las tareas o jornadas pactadas.

2.13 Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa o a cualquier tercero relacionado con la empresa, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos.

2.14 El abuso de autoridad con ocasión del trabajo.

2.15 Descuidos o negligencias en la conservación del material, derivándose perjuicios para la empresa.

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

2.17 La reiteración en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción previa por escrito.

3. Son faltas muy graves:

3.1 Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, en un período de 6 meses o 20 durante un año.

3.2 Las faltas injustificadas al trabajo durante más de tres días en un mes o cinco días en un período de 6 meses, o 10 días durante un año.

3.3 La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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

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

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

3.7 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

3.9 La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de daños personales o de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo, instalaciones, mercancías.

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

3.11 El acoso laboral (mobbing) que atente contra la dignidad del trabajador afectado.

3.12 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas por escrito.

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

4. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Despido.

5 Prescripción: Las faltas de los trabajadores prescriben:

a) Por faltas leves: a los 10 días hábiles.

b) Por faltas graves: a los 20 días hábiles.

c) Por faltas muy graves: a los 60 días hábiles.

El cómputo del plazo se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

6 Expediente contradictorio: Se estará conforme lo estipulado en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. 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 artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPÍTULO X

Derecho supletorio

Artículo 32. *Aplicación supletoria. Garantía.*

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales generales aplicables a las relaciones laborales definidas en el presente convenio, tanto vigentes en el momento de la firma como las publicadas con posterioridad al mismo.

Las partes del Convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se suscribe.

Expresamente se acuerda la no vinculación a convenio de ámbito superior que pueda incluir el objeto social de la empresa durante la vigencia del presente convenio.

Disposición adicional primera. *Comisión paritaria y resolución de discrepancias.*

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de empresa y dos miembros de la representación social firmantes de este Convenio.

La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de las dos partes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, comunicándolo a todos los demás componentes fehacientemente, en un plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

Sus funciones serán la interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio, y la conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

El pronunciamiento que realice la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes tendrá carácter de vinculante para las partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, en casos de empate la Comisión no se pronunciará sobre los temas a debate. En caso de no alcanzar un acuerdo, las partes podrán ejercer las acciones oportunas ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Disposición adicional segunda. *Procedimiento para la inaplicación del Convenio.*

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo, y en caso de desacuerdo, y con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se someterán las discrepancias al servicio de mediación correspondiente.