

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10323 *Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cepl Iberia, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cepl Iberia, S.L. (código de convenio n.º 90102232012015) que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2015, 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, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 14 de septiembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO LABORAL PARA 2015, 2016, 2017 y 2018 DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES DE CEPL IBERIA, S.L.

Nota previa: Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «trabajadora» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio.*

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores son:

Representantes legales de la empresa CEPL Iberia, S.L.

Delegado de personal del centro de Pinto (Madrid) de CEPL Iberia, S.L y delegado de personal del centro de Vilarodona (Tarragona) de CEPL Iberia, S.L.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de la empresa CEPL Iberia, S.L. en el ámbito de todo el territorio español.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo será las actividades auxiliares relativas a la preparación y gestión de pedidos del comercio electrónico y la manipulación masiva unitaria.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores de la Empresa CEPL Iberia, S.L. incluidas en su ámbito funcional y territorial, excepto al personal de Alta Dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso a los treinta días de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018. Sus efectos económicos se retrotraerán para el primer año de vigencia al 1 de enero de 2015, para el segundo año de vigencia al 1 de enero de 2016, para el tercer año de vigencia al 1 de enero de 2017 y para el cuarto año de vigencia al 1 de enero de 2018.

El presente Convenio se prorrogará por años naturales si no es denunciado antes de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas por una de las partes, con un preaviso mínimo de un mes y por comunicación escrita a la otra parte.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras 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.

Artículo 6. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal.

Artículo 7. *Cláusula de no discriminación.*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

Ello debe hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 9. *Ámbito de la organización.*

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación, tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden encomendados al trabajador, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que fuera cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 10. *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.*

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá según lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 11. *Nuevas tecnologías.*

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.

Los trabajadores destinados al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la Empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. Del régimen de dicha formación: trabajadores afectados, características, duración, horario y presupuestos a ella dedicados, se dará información a los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Empleo y contrataciónArtículo 12. *Contratación.*

Tras analizar conjuntamente con la Representación de los Trabajadores la evolución de la producción en el año transcurrido y su relación con el empleo, así como las modalidades de contratación utilizadas en cada período del mismo, la Empresa examinará anualmente con dicha representación las previsiones de evolución de la plantilla, altas y bajas y las diversas modalidades en las que se prevé vayan a producirse, así como las actividades a que van destinadas las contrataciones. Asimismo se analizará la posibilidad de conversión del empleo temporal en empleo indefinido, así como las previsiones de utilización de trabajadores de E.T.T. Previamente a su utilización, la Empresa examinará con la Representación de los Trabajadores las actividades y grupos profesionales correspondientes en las que pudieran utilizarse E.T.T. En relación con la subcontratación de funciones o tareas, a realizar en el centro o centros de trabajo de la Empresa, se dará información a los Representantes de los Trabajadores en el plazo de diez días, a contar desde su realización.

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, se establece como norma general que la Empresa, donde no exista representación unitaria, faciliten en el último trimestre de cada año a los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio Colectivo los datos que estos requieran referidos a número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los doce meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. En todo caso, la empresa solo estará obligada a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción será de seis meses en un periodo de doce meses.

Artículo 13. *Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

Salvo en lo expresamente establecido en el contrato de puesta a disposición, que se notificará a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa usuaria, para los trabajadores de la E.T.T. regirán las mismas condiciones de trabajo que para los trabajadores de la Empresa usuaria.

La Empresa que en calidad de usuarias ocupe a trabajadores de las E.T.T., se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos tengan, en jornada ordinaria y para la actividad normal, la misma retribución que en la Empresa usuaria corresponda a los trabajadores en plantilla del mismo puesto de trabajo a ocupar, con exclusión de lo que pudieran ser complementos personales no ligados a la actividad desempeñada.

La Empresa dará a conocer a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días de su contratación.

Se reconoce a los Representantes de Trabajadores de la Empresa usuaria la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las E.T.T.

Artículo 14. *Personas con discapacidad.*

1. La Empresa cuando emplee un número de trabajadores fijos que excedan de 50 vendrá obligada a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informará a la representación de los trabajadores.

2. La Empresa ocupará al trabajador con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia

de una dilatada vida al de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la Empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento del trabajador.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La reseña de los grupos profesionales y niveles que se establecen en este Convenio no supone que, necesariamente, deban existir todos en cada empresa o centro de trabajo, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que realmente deban desarrollarse.

Artículo 16. *Definición de los Grupos Profesionales.*

Notas aclaratorias

1. La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

2. En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se hará en función de las del Grupo Profesional superior.

3. La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

4. La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo en la empresa, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

5. El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

Grupo profesional 1:

Se incluyen en este colectivo las personas cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y/o atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento y clasificación de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, bajo la supervisión y dependencia directa y realizando el trabajo de forma elemental en cualquier proceso.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Mozo ordinario: Se incluyen en este colectivo a las personas que se dedican a la preparación de pedidos de forma sencilla con la ayuda o sin ella de terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad utilice la empresa para la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones y sin la utilización de elementos mecánicos, o autopropulsados de preparación en altura, así como las operaciones de carga y descarga de mercancías manuales o con medios mecánicos simples.

– Recepcionista/Ordenanza: Funciones de recepción, telefonía, clasificación de correo, sin exigencia de cualificación especial o conocimiento de idiomas

– Manipulador: Actividades de acondicionamiento, envasado, empaquetado, embalado y/o etiquetado, utilizando la maquinaria o equipamiento necesario.

– Operario de limpieza: Tareas de limpieza en general e incluso de maquinaria y otros enseres así como gestión y retirada de residuos tales como cartón, embalajes...etc.

Grupo profesional 2:

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos rutinarios estandarizados, sujeto a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones establecidas y conocidas. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento y clasificación de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, bajo la supervisión y dependencia directa, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Mozo especializado: Realiza la carga y la descarga de vehículos y el movimiento y clasificación de mercancías, con elementos mecánicos, autopropulsados. Manejará terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, utilice la empresa para la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones. Se incluyen en este colectivo los trabajadores que realizan tareas auxiliares de verificación y control de calidad, comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo las instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios (pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes)

– Auxiliar administrativo: Realiza trabajos sencillos y rutinarios en tareas de administración, así como de archivo, reprografía y mecanografía.

– Vigilante: Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos que requieren determinada pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas, equipos o métodos complejos. La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Mozo especializado-carretillero: Es el empleado que, además de las funciones asignadas a la categoría de Mozo especializado, cuando se requiere, realiza el manejo de elementos mecánicos de tracción a motor tipo carretillas contrapesas, trilaterales, de pasillo estrecho o similares.

– Oficial de segunda administrativo: Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan. Se incluyen en este colectivo los trabajadores del departamento de planificación, así como funciones de gestión del departamento de tráfico.

– Vigilante: Tareas de vigilante jurado o con armas.

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos con desarrollada pericia, sujeto a procedimientos, instrucciones y prácticas establecidas, coordinando las tareas necesarias para el avance del trabajo y sus resultados, y con cierto nivel de autonomía.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Coordinador: Es el empleado que bajo las indicaciones del Supervisor del área se encarga de la gestión de un equipo de trabajadores pertenecientes a grupos profesionales I, II y III, así como de la organización, regulación y control de las actividades de su área, tarea o zona, atendiendo las reclamaciones que se produzcan y dando información diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato.

– Oficial de primera administrativo: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones telefónicas o directas con clientes o proveedores.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajador de operador de informática, así como de programador junior.

Grupo profesional 5:

Se incluyen en este colectivo las personas que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Supervisor de operaciones: Es el empleado que, dependiente del Responsable de Operaciones o Gerente, es el encargado de la gestión de su área de responsabilidad o turno y del personal a ella adscrita de forma permanente u ocasional debiendo organizar la operativa diaria, resolver las incidencias y realizar cualquier otra actividad operacional asignada.

– Supervisor de área de soporte: Es el empleado que, dependiendo del Responsable del área o Gerente, es el encargado de la gestión de un área de soporte de la operación y del personal a ella adscrita de forma permanente u ocasional debiendo organizar el trabajo diario del departamento.

– Técnico: Pertenecen a este grupo las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desarrollan.

Se incluyen en este grupo los analistas programadores, programador senior y técnicos de sistemas.

Grupo profesional 6:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Responsable de operaciones: Es la persona que, con mando directo sobre el personal y bajo la supervisión del Gerente del centro si lo hubiere o, en su caso, del Director de Operaciones, tiene la responsabilidad de gestionar el trabajo, la disciplina y la seguridad del personal asignado a su área de responsabilidad. Le corresponde la organización del servicio, indicando a su equipo la forma de efectuar el trabajo. Debe, por tanto, tener los conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa, inherentes a su función.

El personal de esta categoría puede ostentar la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Gerente.

– Responsable de áreas de soporte: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, bajo la dependencia del Gerente, si lo hubiere.

Grupo profesional 7:

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, o asesora, con autonomía, y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas y bajo la dependencia de una Dirección de la Empresa.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Responsable de Cuenta: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente un centro de trabajo de menos de 100 personas.

– Gerente: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente un centro de trabajo.

Grupo profesional 8:

Las personas pertenecientes a este Grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

Sus funciones 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, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial

La ejecución del trabajo está sujeta a políticas y principios de organización y de los de la Empresa.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Director: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Artículo 17. *Modo de operar para la nueva clasificación profesional, en la Empresa que no la hubiera efectuado con anterioridad al presente Convenio.*

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, la empresa procederá a adscribir a cada persona en el grupo profesional correspondiente aplicando un criterio de equivalencia funcional, según los criterios establecidos en la nota aclaratoria 1 del artículo anterior.

En el supuesto de desacuerdo se procederá la forma siguiente:

- a) Ambas partes podrán consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que no tendrá carácter vinculante.
- b) Asimismo las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en este Convenio.
- c) Cuando no existan Representantes de los Trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

Garantía individual.—Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 18. *Revisión anual.*

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la Empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización de trabajo. En los supuestos de desacuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se procederá como se indica en el artículo anterior.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los Representantes de los Trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligada la Empresa a facilitarla.

CAPÍTULO V

Ingresos, ascensos, plantillas, traslados, cambios de puesto y ceses

Artículo 20. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajustará siempre a las normas legales vigentes en cada momento sobre la citada materia.

Para el ingreso como fijo de plantilla, tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, incluyendo el contrato a tiempo parcial, para la formación o en prácticas.

En la Empresa, la Dirección determinará los requisitos y condiciones de cada uno de los perfiles ofertados.

La Dirección de la Empresa comunicará a los Representantes de los Trabajadores el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Representantes de los Trabajadores, en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla.

Artículo 21. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos 6, 7 y 8: Seis meses.
- Grupos 4 y 5: Tres meses, excepto para el personal comercial que será de 6 meses.
- Grupo 3: Un mes.
- Grupos 1 y 2: Un mes.

Estos periodos serán de trabajo efectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, suspensión del contrato por paternidad o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El periodo de formación en la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 22. *Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las funciones de Dirección, Gerente, Responsables, Supervisores y Coordinadores serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el ascenso al resto de los puestos de trabajo, el centro que no tenga sistema propio acordado con la Representación de los Trabajadores, establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

Artículo 23. *Plantilla.*

La Empresa confeccionará cada año las plantillas de su personal, con indicación de la modalidad contractual, y duración del contrato de cada uno, señalando el número de trabajadores que comprende cada división orgánica funcional y cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello y previamente a la amortización de la vacante se informará a los Representantes de los Trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

Artículo 24. Movilidad geográfica. Traslados individuales.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. El traslado de trabajadores -que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en la Empresa con centros de trabajo móviles o itinerantes- a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

El procedimiento de aplicación en este caso, será el establecido en la normativa vigente en cada momento.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 25. Movilidad geográfica. Procedimiento para traslados colectivos.

Cuando la empresa requiera realizar un traslado de carácter colectivo, este se ejecutará según el procedimiento establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 26. Movilidad geográfica. Víctimas de violencia de género.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, la trabajadora deberá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 27. Cambios de puesto de trabajo.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional distinto del suyo por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Artículo 28. Trabajos de distinto grupo profesional.

La Empresa, si existen causas organizativas o técnicas que lo justifiquen, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho alternos en el plazo de un año, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. En tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, la retribución será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

Artículo 29. *Ceses voluntarios.*

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

- Grupos 7 y 8: Dos meses.
- Grupos 4, 5 y 6: Un mes.
- Resto del personal: quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Artículo 30. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 31. *Pago de salarios.*

El pago de salarios se realizará, mensualmente bien mediante cheque o transferencia bancaria. Cuando la Empresa opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá garantizarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago, y tendrá efectos liberatorios en relación con la obligación de recoger la firma del trabajador en el recibo de salarios. Ello no eximirá a la Empresa de su obligación de entregar a cada trabajador su nómina individual en cada uno de los pagos.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Aquellos centros que tengan establecidas pagas extraordinarias se efectuará su abono a mediados de julio para la paga de verano y mediados de diciembre para la paga de navidad o bien, mediante el prorrateo de las mismas en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 32. *Tablas salariales.*

Se fijarán tablas salariales para cada comunidad autónoma donde exista un centro de trabajo de CEPL Iberia. En el caso de ser el primer centro que opere en una Comunidad Autónoma se aplicarán las que aparecen en el Anexo 1.

Las tablas salariales de aplicación a cada Comunidad Autónoma afectado por este Convenio Colectivo, son las establecidas en el Anexo 1, para cada año de vigencia del mismo.

Grupos Profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional para el año 2015:

Grupo 1: 12.135,38 euros.

Grupo 2: 15.821,25 euros.

Grupo 3: 17.066,70 euros.

Grupo 4: 18.979,40 euros.

Grupo 5: 21.627,66 euros.

Grupo 6: 25.305,84 euros.

Grupo 7: 30.749,57 euros.

Grupo 8: 38.988,67 euros.

32.1 Tablas salariales Comunidad Autónoma de Cataluña.

Las tablas salariales de la comunidad autónoma de Cataluña se incrementarán en un 1% para el Grupo 1 y una 0,5% para el Grupo 2 con respecto a las tablas fijadas anteriormente.

32.2. Tablas salariales Comunidad Autónoma de Madrid.

Las tablas salariales de la comunidad autónoma de Madrid se incrementarán en un 1,2% para el Grupo 1 y una 0,5% para el Grupo 2 con respecto a las tablas fijadas anteriormente.

Artículo 33. *Incrementos salariales.*

El incremento para el año 2016 será del 1% para el Grupo 1, del 0,5% para el resto de Grupos, sobre las tablas salariales del año 2015.

El incremento para el año 2017 será del 1% para el Grupo 1, del 0,5% para el resto de Grupos, sobre las tablas salariales del año 2016.

El incremento para el año 2018 será del 1% para el Grupo 1, del 0,75% para el resto de Grupos, sobre las tablas salariales del año 2017.

Artículo 34. *Antigüedad.*

Para la Empresa de nueva creación, se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose las siguientes cantidades:

Trienios: 79,21 euros/año.

Quinquenios: 158,43 euros/año.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un plus de antigüedad con anterioridad a la aplicación de este Convenio, se mantendrá congelado hasta tanto no alcance la evolución de los trienios y quinquenios establecidos en este artículo.

Artículo 35. *Pluses.*

Los pluses obligatorios, cuando se den las circunstancias que originen su percepción, son compatibles entre sí.

Los pluses obligatorios se calcularán tomando como base la siguiente tabla:

Grupo 1: 21,31 euros/día.
Grupo 2: 27,81 euros/día.
Grupo 3: 30,16 euros/día.
Grupo 4: 33,48 euros/día.
Grupo 5: 38,15 euros/día.
Grupo 6: 44,70 euros/día.
Grupo 7: 54,31 euros/día.
Grupo 8: 68,84 euros/día.

y aplicando los siguientes porcentajes:

- a) Nocturnidad: 25%.
- b) Penosidad para trabajos a una temperatura entre 0 °C y 10 °C: 5% de la base del Grupo 3 citado en este artículo.
- c) Penosidad para trabajos a una temperatura menor de 0 °C: 10% de la base del Grupo 3 citado en este artículo.
- d) Disponibilidad (art. 39): 15% del salario mínimo anual del Grupo Profesional 3 (art. 32), a aplicar sobre todos los grupos linealmente.
- e) Rotación de horarios (art. 40): 5% de la base del Grupo 3 citado en este artículo.

Para el año 2016 y sucesivos las tablas se incrementarán en el porcentaje pactado conforme se establece en el artículo 33.

Artículo 36. *Desplazamientos y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán, salvo en los supuestos en los que en la Empresa se establezca otro sistema de compensación más beneficioso, una dieta de 19,89 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 34,02 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y 67,84 euros, cuando, además de realizar las dos comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se abonará una cantidad por kilómetro de 0,19 euros.

Artículo 37. *Incentivos.*

A iniciativa de la Empresa, podrá establecerse el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad y una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

La empresa dentro de estos sistemas de incentivos podrá tener en cuenta otros aspectos como absentismo, flexibilidad, litigios o indicadores de rentabilidad o eficiencia.

Cuando la empresa proponga establecer un sistema de incentivos, se procederá según lo establecido en la normativa vigente en cada momento, y siempre se contará con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo horario, trabajo a turnos, rotación de horarios, horas extraordinarias, vacaciones, reducciones de jornada por situaciones personales y corrección de absentismo

Artículo 38. *Jornada de trabajo. Calendario laboral.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.736 horas de trabajo efectivo para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

La jornada laboral máxima anual podrá flexibilizarse o adaptarse en función de las necesidades de trabajo de la empresa. La aplicación práctica a nivel de centro de trabajo de esta flexibilización o adaptación, se llevará a cabo de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores o con los propios trabajadores donde no haya representantes de los mismos, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Igualmente, los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida. Para su concreción será necesario la previa petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la Empresa.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, la Empresa señalará con intervención de los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir los horarios, las fiestas nacionales, autonómicas y locales así como el cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos. El calendario laboral estará expuesto durante todo el año.

En la elaboración del calendario anual, podrá establecerse de mutuo acuerdo, una distribución irregular de la jornada, de modo que en determinados periodos del año la jornada ordinaria puede ser superior a 9 horas diarias.

En los supuestos de jornada partida, el periodo de descanso para comida, salvo pacto expreso con el trabajador y con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, no podrá exceder de dos horas.

Por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la Empresa podrá cambiar la distribución de hasta 100 horas anuales, que serán siempre de libre disposición de la misma, en un centro de trabajo o sección del mismo o a un determinado trabajador, mediando un preaviso de cinco días a los Representantes de los Trabajadores y a los propios afectados, de acuerdo con la siguiente regulación:

Utilización: La flexibilidad se podrá utilizar adelantando el inicio o retrasando el final de la jornada ordinaria un máximo de dos horas, o bien se podrá utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados o días de libranza al año, en la empresa o los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales). Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario (hasta el límite de las 100 horas) y para el caso de que no existiera personal voluntario, la designación de los empleados que deben trabajar se efectuará por parte de la empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto.

La utilización de las horas de flexibilidad días de libranza por encima de los cinco acordados, requerirá el acuerdo con los trabajadores afectados.

Compensación: La compensación por la utilización de las horas de flexibilidad en días de libranza será, a opción de la empresa de la siguiente forma:

- En tiempo de descanso, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada,
- Mixta, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada de forma que una hora se compensará en descanso retribuido y el 0,25 restante se compensará en metálico. El momento de disfrute del descanso se fijará, de ser posible, en los tres meses siguientes, mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, respetando, en todo caso, las necesidades del servicio.

De cara a conseguir el cumplimiento efectivo de la jornada anual y su aplicación diaria, en aquellas secciones, departamentos y áreas de trabajo, que por motivos de organización, determinados trabajadores tengan que prolongar su jornada a iniciativa de la Empresa y con expresa autorización de la misma, ésta y los trabajadores afectados de común acuerdo regularán las normas, límites y formas de compensación y de su utilización.

Cualquier modificación que excediera de lo aquí pactado supondrá la aplicación de lo establecido en el artículo 41 del E.T., con aplicación de lo previsto en el Capítulo XVII del presente Convenio para la mediación y arbitraje.

El tiempo de descanso (bocadillo) será considerado tiempo de trabajo efectivo, allí donde esté establecido mediante pacto o acuerdo expreso.

Artículo 39. *Trabajo a turnos.*

Se entiende por «disponibilidad», el trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se puede tener que realizar las 24 horas del día, durante los 365 días del año.

El trabajador que ocupe un puesto de trabajo de los citados anteriormente, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con antelación, cualquier incidencia (ausencia, retraso, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. La Empresa a estos efectos, ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución, será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

Cuando no se encuentre sustituto, ante una ausencia imprevista, podrá exigirse la permanencia en el puesto del trabajador a relevar con el límite de 4 horas.

Para el abono de los pluses correspondientes se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del presente Convenio.

Con el fin de que se pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral, en el caso de que la Empresa tenga implantado un sistema de trabajo a turnos, y dos trabajadores estén interesados en intercambiar el turno en el que están adscritos, se favorecerá la adscripción voluntaria a un determinado turno siempre que las circunstancias del trabajo, grupo profesional y cualificación profesional del trabajador lo permitan.

Artículo 40. *Rotaciones de horarios.*

A partir de la firma del presente Convenio, cuando en el régimen de trabajo se implante un sistema de rotación entre dos horarios, la Empresa tendrá que compensar a los trabajadores afectados por dicha rotación con un plus de rotación de horarios en la cuantía establecida en el artículo 35r del Convenio (Pluses).

Este plus se abonará salvo que, en el marco de la Empresa, la rotación de horarios esté ya integrada y contemplada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea rotativo por su propia naturaleza o se haya acordado con el trabajador una compensación adicional por este sistema de trabajo. En ningún caso será acumulativo a las condiciones que estuvieren pactadas por este concepto, independientemente de la denominación que tuviera.

Artículo 41. *Horas extraordinarias y festivas*

Ante la situación de desempleo existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la limitación de las horas extraordinarias.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, en la Empresa se analizará conjuntamente entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias de nuestro entorno europeo en esta materia, las partes firmantes de este Convenio instan a sus representados a que todas las horas extra se compensen en descanso.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor: se acuerda su realización en los siguientes supuestos.

– Aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

– Otras análogas cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros.

– En caso de riesgo de pérdida o daño de la mercancía depositada en la plataforma

b) Se acuerda el mantenimiento, en el supuesto de no ser previsibles y sustituibles por empleo, de las horas extraordinarias correspondientes a los siguientes supuestos:

– Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de cliente, y ello sea evidente.

– Ausencias imprevistas.

– Puesta en marcha y/o paradas.

– Cambios de turno.

– Mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio.

Las realizaciones de horas ordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día, y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

41.1 Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida según lo dispuesto en el artículo 37 del Convenio Colectivo, incluidas las realizadas el día de descanso del trabajador.

Las horas extraordinarias se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulables a días enteros. La Empresa acordará con el trabajador las fechas concretas para el disfrute del correspondiente descanso.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a los efectos del tope máximo anual establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De no ser posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, se abonarán a razón de 1,25 sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, salvo pacto expreso en cada centro.

41.2 Horas festivas:

Se considerarán horas festivas las realizadas los días festivos nacionales, autonómicos y locales con el máximo de 14 días al año, según lo establecido por la normativa vigente en cada momento.

Las horas festivas se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora festiva realizada, siendo acumulables a días enteros. La Empresa acordará con el trabajador las fechas concretas para el disfrute del correspondiente descanso.

De no ser posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, se abonarán a razón de 1,50 sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora festiva realizada, salvo pacto expreso en cada centro.

Artículo 42. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todos los trabajadores.

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

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

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

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal. Dicha distribución, al adecuarse a los distintos turnos de disfrute de las vacaciones, no podrá suponer que se exceda, en la práctica, de la jornada laboral máxima o que dicha jornada se reduzca. Se respetarán en todo caso los acuerdos que al respecto existan en la Empresa.

El trabajador que no tenga un año completo de servicio tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

En el caso de que se produjera el cese del trabajador se le abonará la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados

Cada centro podrá establecer, mediante acuerdo o pacto expreso, el modelo de vacaciones de aplicación.

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

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

Artículo 44. *Complemento de Incapacidad Temporal.*

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutuas de Accidentes, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, en los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de al menos 24 horas mientras dure dicho ingreso y maternidad.

CAPÍTULO VIII

Licencias y excedencias

Artículo 45. *Licencias.*

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

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos días hábiles por nacimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se disfrutará de la forma siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 Km, tres hasta 200 y cuatro para más de 200 Km.

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

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

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

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

No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días. Para estos casos se precisará justificante del traslado.

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

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

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

6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por ejemplo, el ejercicio del derecho al voto, la actuación como testigos o como jurados en cualquier proceso o la renovación del DNI o del pasaporte. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad del trabajador, éste precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación. El trabajador procurará en caso de ser posible acudir al consultorio médico fuera de su horario habitual de trabajo.

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

Artículo 47. *Lactancia.*

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

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

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

Artículo 48. *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

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

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

Artículo 49. *Excedencias.*

I. Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

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

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

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

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

II. Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

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

Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con el trabajador.

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 de meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

III. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal, cualquiera de las siguientes causas:

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

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 50. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 52. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.
11. Fumar en los centros de trabajo, en aplicación de la legislación vigente.

Artículo 53. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta en estos datos, se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
11. Emplear herramientas y equipos de trabajo de la Empresa para usos propios.
12. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse a dicha Empresa.
13. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual.
14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo, salvo que el trabajador haya puesto los medios necesarios, mediante el tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada a elementos ajenos a la misma.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. El abuso de autoridad por parte de los jefes y el acoso sexual serán siempre considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de los Representantes de los Trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. Fumar en lugares donde exista especial riesgo, debidamente señalizado, y donde se almacenen, trasvasen o elaboren productos o sustancias combustibles y/o inflamables con riesgos de explosión o de incendio.
15. Las acciones u omisiones que supongan incumplimientos de las normas, procedimientos o instrucciones internas de la Empresa, en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, comportando un riesgo cierto e inminente para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, así como para las instalaciones, maquinaria y dependencias de la empresa.

Artículo 55. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves, requerirá comunicación escrita, motivada al trabajador y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta por escrito a los Representantes de los Trabajadores en su caso, y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

Artículo 56. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta el despido del trabajador, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 57. Prescripción.

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

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral medio ambiente

Artículo 58. Seguridad y salud laboral.

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

Por ello, la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en la Empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

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

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

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario, garante de la seguridad y salud de los trabajadores, de las medidas necesarias para la implantación del plan de prevención de riesgos laborales, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores,

actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención propio o ajeno.

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

1. Principios generales.

1.1 De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

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

1.2. Servicios de Prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio o concertará dicho servicio con una entidad especializada y acreditada ajena a la Empresa. Se informará a la representación de los trabajadores sobre la elección de los servicios de prevención ajenos concertados, entre los que pueden encontrarse las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, o de aquellas disciplinas de nivel superior contratadas en caso de disponer de servicio de prevención propio. En las Empresas de menos de 6 trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones de los servicios de prevención, siempre que tenga la capacidad necesaria.

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

Manual de Autoprotección, cuya finalidad es tener previstas las actuaciones que se deberán llevar a cabo antes las diferentes situaciones de emergencia, entendiéndose por tales, aquellas que puedan poner en peligro a las personas, a las instalaciones o al medio ambiente.

La planificación de las actividades preventivas y la determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.

Memoria y programación anual de los servicios de prevención.

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención.

La evaluación de los factores de riesgo, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales.

La información y formación de los trabajadores.

La organización y formación para la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores.

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

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

1.3. Medio ambiente de trabajo.

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

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

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

1.4. Riesgo grave e inminente.

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

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

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

1.5. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los exámenes médicos que se efectúen deberán ser gratuitos y específicos, adecuándose, en su caso, a los posibles riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

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

Sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, se consideren imprescindibles:

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

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

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

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Se hará una exploración ginecológica anualmente a las trabajadoras mayores de treinta y cinco años, siendo dicha exploración de carácter voluntario para las mismas. Se entiende por exploración ginecológica, la exploración física de la paciente y frotis vaginal.

Para los varones mayores de cincuenta años, cuando proceda, en las analíticas de sangre se efectuará una medición del PSA (antígeno específico de la próstata), siendo dicho control de carácter voluntario para los mismos.

1.6. Daños para la salud del trabajador.

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

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

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

2. Delegados de Prevención.

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

- a) En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores en los que exista Delegado de Personal, éste asumirá la condición de Delegado de Prevención.
- b) En los centros de trabajo con un número de trabajadores comprendido entre 31 y 49 trabajadores, los Delegados de Personal designarán un Delegado de Prevención.
- c) En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 500 trabajadores: 3 delegados.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 delegados.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 delegados.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 delegados.
- De 4.001 trabajadores en adelante: 8 delegados.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes legales de los trabajadores entre la plantilla.

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

2.1. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

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

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

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

En las empresas de menos de 50 trabajadores, la Empresa se reunirá de forma periódica con el Delegado de Prevención para analizar los temas relacionados con la Seguridad y Salud.

3. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

Las Empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros con las funciones que el acuerdo le atribuya.

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

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

4. Planificación de la prevención.

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

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

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

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

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

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

5. Formación en materia de prevención.

5.1. De los trabajadores:

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

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

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

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

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

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

5.2. De los Delegados de Prevención:

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

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

La formación se facilitará por el Empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia. Esta formación también podrá se facilitada por las Federaciones Sindicales firmantes del presente convenio, sin coste alguno para la Empresa.

6. Consulta a los trabajadores.

El empresario deberá consultar a los Representantes de los Trabajadores, o a los trabajadores cuando no tengan representantes, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

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

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

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

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

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

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

7. Protección a la maternidad.

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

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

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

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

8. Protección de los menores.

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

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

9. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Obligaciones de los trabajadores.

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

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

Artículo 59. *Medio ambiente.*

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

A estos efectos, el conjunto de la empresa debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente.

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

- Promover y conseguir una actuación responsable de la Empresa en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa, como de los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Régimen asistencial

Artículo 60. *Comedores de Empresa.*

En cuanto a comedores para el personal, la Empresa acordará con los Representantes de los Trabajadores, en su caso, el régimen a que deben ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, cuando la Empresa esté obligada a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la Empresa proveerá a dicho servicio de los medios materiales y humanos, así como de los utensilios y menaje necesarios, para su buen funcionamiento.

Artículo 61. *Prendas de trabajo*

La Empresa proveerá con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Personal de movimiento:

Verano: Un pantalón, dos camisetas o polos.

Invierno: Pantalón de invierno, dos camisetas o polos, un forro polar o sudadera.

Se entregará un abrigo o parka cada 2 años.

La utilización y entrega de zapatos de seguridad será obligatorio para todas las personas que trabajen habitualmente en la zona de movimiento de máquinas y mercancías. Se repondrán las botas de seguridad en función de las necesidades.

Asimismo será obligatorio para la Empresa dotar de ropa y calzado impermeables, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 62. *De los Representantes de los Trabajadores.*

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

Artículo 63. *Actuación sindical.*

A. De los Sindicatos.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

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

B. Cuota sindical.

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

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

Artículo 64. *Delegados sindicales.*

Los delegados sindicales dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

A nivel de empresa y/o centro de trabajo, el crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales será acumulable por periodos anuales, en uno o varios de sus

componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, previa notificación a la Dirección de la Empresa por parte de las Federaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de las cuales actúen sindicalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Formación

Artículo 65. *Formación.*

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores.

1. Actividades de Formación en la Empresa: La Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrá organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Se constituirá en el seno de la Empresa que tenga más de 50 trabajadores, allí donde lo demanden los Representantes Legales de los Trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los Representantes Legales del Personal y de la Empresa. Esta Comisión recibirá información de los Planes de Formación preparados en la Empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la Empresa.

Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

2. Permisos individuales de Formación: Los Trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

CAPÍTULO XIV

De la igualdad

Artículo 66. *De la igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad,

deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En la empresa cuando tenga más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

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

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrá seguir la empresa cuando tenga más de 250 trabajadores incluida dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007:

A. Concepto de los planes de igualdad.

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

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

B. Diagnóstico de situación.

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

C. Objetivos de los Planes de Igualdad.

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

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

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

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

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

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

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

Se recomienda a la empresa de 250 o más trabajadores la creación de una comisión paritaria específica en materia de igualdad.

CAPÍTULO XV

Comisión Mixta

Artículo 67. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 68. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de seis Representantes de los Trabajadores y seis Representantes de los Empresarios quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 69. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de quince días. En aquellas materias en las que la normativa vigente establezca un plazo de resolución inferior, se aplicara este último.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Artículo 70. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, teniéndose en cuenta, en todo caso, lo previsto en el capítulo siguiente sobre competencias y procedimientos.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, se presenten a la misma a través de alguna de las Organizaciones firmantes, así como sobre los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa afectada por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:
 - 5.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del Sector, etc
 - 5.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuestas de superación de las mismas.
 - 5.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad y Salud.
 - 5.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en el Sector afectado por el Convenio.

CAPÍTULO XVI

Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos

Artículo 71. *Ámbito territorial y temporal.*

1. El presente acuerdo será de aplicación a la empresa CEPL Iberia, S.L. y sus estipulaciones son de aplicación a la Empresa y trabajadores vinculados por este Convenio.
2. Los pactos recogidos en este capítulo tendrán la vigencia establecida para el presente Convenio en su conjunto. No obstante las partes firmantes del mismo se comprometen a mantener aquellos en los convenios que, en su caso, sucedan al presente, mientras continúe vigente el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito el 10 de Febrero del 2012, o cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 72. *Solución de conflictos colectivos*

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Esta adhesión es de aplicación a las discrepancias surgidas en los procedimientos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de inaplicación de condiciones de trabajo.

Disposición adicional primera. *Acuerdos o pactos.*

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre la Empresa y su Comité, Delegados de personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

Disposición adicional segunda. *Acuerdos interconfederales.*

Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de afrontar la negociación, y procurar por dicha vía su integración en el Convenio de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional tercera. *Garantía retroactiva de los incrementos salariales.*

Los incrementos económicos fijados a principio de año, lo son con efectos retroactivos al uno de Enero para todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo, y para todo el período en que, cada año, hayan estado en activo en la empresa, aún cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral.

Disposición adicional cuarta. *Ley orgánica de protección de datos.*

La empresa garantiza la aplicación y cumplimiento de la Ley orgánica de protección de datos, en el tratamiento de la información personal de todos los trabajadores de la empresa.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.