

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8957 *Resolución de 25 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Logifruit Iberia, SLU.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la empresa Logifruit Iberia, SLU (código de convenio 90100372012011), que fue suscrito con fecha 16 de enero de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de empresa y Delegados/as de personal, en representación de los trabajadores afectados, y finalmente subsanado mediante Acta de fecha 9 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 25 de abril de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOGIFRUIT IBERIA, SLU

Índice:

Capítulo I. *Ámbito y condiciones de aplicación.*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Artículo 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

Artículo 5. *Normativa y condiciones laborales.*

Capítulo II. *Ingresos, contratación, plantillas, promociones y ceses.*

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Artículo 7. *Ingresos.*

Artículo 8. *Período de prueba.*

Artículo 9. *Contratación.*

Artículo 10. *Pluriempleo.*

Artículo 11. *Plantilla.*

Artículo 12. *Subcontratación de actividades.*

Artículo 13. *Empresas de trabajo temporal.*

- Artículo 14. Acción positiva.
- Artículo 15. Promociones.
- Artículo 16. Ceses voluntarios y jubilación.

- Capítulo III. Clasificación profesional.

- Artículo 17. Clasificación funcional.
- Artículo 18. Definición de los grupos profesionales.
- Artículo 19. Movilidad funcional.

- Capítulo IV. Política salarial.

- Artículo 20. Incrementos salariales.
- Artículo 21. Cláusula de descuelgue del incremento salarial.
- Artículo 22. Salario mínimo garantizado (SMG).
- Artículo 23. Estructura de la nómina, plus de transporte, complemento funcional de puesto y complemento de puesto de trabajo diario.
- Artículo 24. Vestuario.
- Artículo 25. Bajas por incapacidad temporal.
- Artículo 26. Complemento de trabajo nocturno.

- Capítulo V. Jornada laboral, vacaciones y formación.

- Artículo 27. Jornada laboral, distribución.
- Artículo 28. Trabajo a turnos.
- Artículo 29. Vacaciones.
- Artículo 30. Formación.
- Artículo 31. Licencias y excedencias.
- Artículo 32. Reducción y adaptación de jornada por motivos familiares.
- Artículo 33. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia del menor de nueve meses y adopción y acogimiento.
- Artículo 34. Permiso Parental.
- Artículo 35. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.
- Artículo 36. Licencias sin sueldo.
- Artículo 37. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.
- Artículo 38. Excedencia Voluntaria.
- Artículo 39. Excedencia por cuidado de familiares.
- Artículo 40. Excedencias especiales.

- Capítulo VI. Régimen disciplinario.

- Artículo 41. Régimen de faltas y sanciones.
- Artículo 42. Tramitación de régimen disciplinario.
- Artículo 43. Prescripción de las Faltas.
- Artículo 44. Graduación de las faltas.
- Artículo 45. Faltas leves.
- Artículo 46. Faltas graves.
- Artículo 47. Faltas muy graves.
- Artículo 48. Régimen de sanciones.

- Capítulo VII. De la representación de los trabajadores.

- Artículo 49. Derechos sindicales.
- Artículo 50. Representación de las personas trabajadoras.

Capítulo VIII. Igualdad de trato y de oportunidades y desconexión digital.

Artículo 51. Igualdad de oportunidades.

Artículo 52. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Artículo 53. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Artículo 54. Desconexión Digital.

Artículo 55. Disposición adicional única Representatividad y Legitimidad en la negociación del convenio.

Anexo I. Vestuario.

Anexo II. Grados de parentesco (consanguinidad y afinidad).

Anexo III. Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Nota previa: Sin perjuicio de la redacción del texto fundada en el lenguaje inclusivo, Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «colaborador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa Logifruit Iberia, SLU.

Igualmente, todas las referencias hechas a «Logifruit», se entenderán hechas a Logifruit Iberia, SLU. Las menciones incluidas a «RLPT» se entenderán realizadas a la «Representación Legal de las Personas Trabajadoras».

CAPÍTULO I

Ámbito y condiciones de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Queda sometida a las estipulaciones de este convenio la empresa Logifruit Iberia, SLU, la cual es un pool de envases, dedicada al alquiler de envases de todo tipo, incluidos palés, y a la manipulación de envases y embalajes mediante procedimientos mecano-físicos, tales como mecanizado, recuperación, higienización y limpieza.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español en donde la empresa Logifruit tenga centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de la empresa Logifruit Iberia, SLU, en el ámbito funcional y territorial anteriormente descrito, salvo en los supuestos de alta dirección, si los hubiera, recogidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028. El convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

La denuncia habrá de producirse cuatro meses antes del final del vencimiento de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia del convenio, deberá comunicarlo por escrito simultáneamente a la otra parte y a la autoridad laboral en los plazos citados para la promoción del proceso de negociación de un nuevo convenio, todo ello en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, se prorrogará por doce meses adicionales el citado período de negociación. Igualmente, durante esta última prórroga, las partes determinarán las materias del convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos períodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de acuerdo o tratamiento en la negociación.

Artículo 5. *Normativa y condiciones laborales.*

Quedan incorporadas al presente convenio las normas y condiciones laborales que hasta el momento venían establecidas en la empresa Logifruit Iberia, SL, en cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores a excepción de los temas expresamente pactados en el presente convenio colectivo. Continúan vigentes las garantías, a título individual, que fueran superiores a las aquí establecidas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratación, plantillas, promociones y ceses

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas otras que se vean afectadas como consecuencia de dicha decisión, bajo el principio general de que la nulidad de alguna o alguna de ellas no supone la nulidad de todo el convenio. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre aquellas condiciones o cláusulas declaradas nulas, las partes se remitirán en dichas materias al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Ingresos.*

El ingreso en la empresa de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para personas mayores de cuarenta y cinco años, personas con diversidad funcional, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo, la dirección comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que tienen que reunir las personas aspirantes, las pruebas de selección a realizar y documentación a aportar por quienes aspiran a tales puestos. La RLPT podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 8. *Período de prueba.*

El ingreso en la plantilla de la empresa se considerará hecho a título de prueba, siempre y cuando ello quede recogido expresamente en el contrato de trabajo, y cuyo

período será variable según la índole de los puestos a cubrir. En ningún caso podrá pactarse que exceda del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo profesional D y E: Seis meses.
- Grupo profesional A, B y C: Dos meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis (6) meses, el periodo de prueba será de dos (2) meses. Durante el período de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando la persona trabajadora que se encuentre en período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a la RLPT.

Transcurrido el plazo de prueba, se ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al convenio colectivo.

Los cursillos de capacitación impartidos por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Las suspensiones de contrato por incapacidad temporal, o por nacimiento y cuidados del menor, no interrumpirá el plazo de duración del periodo de prueba.

Artículo 9. *Contratación.*

Por razón de las características del contrato de trabajo suscrito con la empresa, el personal se clasifica en: contratados por tiempo indefinido y contratados por duración determinada (circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora). En ambos casos, el contrato podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido y se registrarán según la legislación vigente y por los siguientes tipos de contratos:

9.1 Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de tiempo completo establecida en el presente convenio.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para el personal contratado bajo esta modalidad esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

El personal contratado en la modalidad a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

El personal con contrato a tiempo parcial podrá optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

9.2 Contratos de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Se entenderá por circunstancias de la producción las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones del personal, teniéndose en cuenta para ello lo dispuesto en el artículo 29 del presente convenio. Concretamente, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- Toda la plantilla disfrutará al menos de catorce días de vacaciones durante el periodo definido como «verano» (16 semanas a contar desde el primer lunes de junio).
- El resto de las vacaciones se disfrutarán fuera del periodo definido como «verano».
- Por ello, el primer lunes de junio (día en el que dan comienzo las vacaciones de «verano» según el convenio) se produce una oscilación de plantilla que se atenderá con la contratación de personal utilizando el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. La empresa podrá realizar los contratos necesarios para cubrir las oscilaciones de plantilla derivadas de las vacaciones, siendo esta la causa de dicha contratación sin ser necesario formalmente la identificación concreta y detallada de las personas trabajadoras en situación de vacaciones.

Las partes convienen que la duración máxima de este contrato no excederá de veinte semanas, de las cuales dos semanas serán previas a las temporadas de vacaciones, tiempo necesario para la formación de las nuevas incorporaciones, y el resto al periodo vacacional propiamente dicho. En ningún caso superará los seis meses establecidos en la legislación vigente.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Artículo 10. *Pluriempleo.*

Con el fin de colaborar en el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer las situaciones de pluriempleo a la Empresa para su examen por la representación de las personas trabajadoras, y realizar debidamente los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En este sentido, la empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personal pluriempleado que esté contratado a jornada completa en otra empresa. Sí podrá hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, y siempre que en el conjunto no superen la jornada ordinaria máxima de trabajo.

La persona trabajadora actuará de buena fe y, tanto al momento de la contratación como durante su relación laboral, informará a la empresa de aquellas circunstancias que afecten o puedan afectar a las situaciones de pluriempleo. En todo caso, para el debido cumplimiento de las normas en materia de cotización, se informará a la empresa de aquella situación de pluriempleo que en conjunto supere la jornada ordinaria máxima.

Artículo 11. *Plantilla.*

En el primer trimestre de cada año la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras analizarán la evolución de la plantilla –desagregada por sexos–, durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

Basándose en ello la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año en relación con los objetivos de producción, la evolución prevista a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, etcétera. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a la RLPT, que formularán su posición al respecto.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con la actividad de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando la plantilla por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Semestralmente, previa solicitud de la RLPT, se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el semestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de la representación legal de las personas trabajadoras, entregará a éstos, en cada centro de trabajo, el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada grupo profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de los ascensos del personal existente por la vía de la promoción, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, a los efectos oportunos.

Artículo 12. *Subcontratación de actividades.*

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa formalice un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a la RLPT sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata, en el centro de trabajo de Logifruit.
- e) Medidas previstas para coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 13. *Empresas de trabajo temporal.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aunque el objetivo de la empresa es cubrir las vacantes objeto de este tipo de contratos con trabajadores habituales de Logifruit.

Artículo 14. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones de trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de

contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial las partes firmantes dan por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial, así como el artículo 3 del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores.

Las medidas de igualdad a que se refieren los párrafos anteriores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de conformidad con la Legislación vigente en cada momento y de conformidad con lo establecido en los artículos concordantes del presente convenio.

Las partes firmantes, en el compromiso que ya se venía asumiendo en la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, de 22 de marzo, de las personas trabajadoras, formalizaron el correspondiente plan de igualdad suscrito en enero de 2023, que se da por reproducido íntegramente.

Artículo 15. *Promociones.*

Las promociones se sujetarán al régimen siguiente:

La promoción del personal a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa para los Grupos D y E.

Para la promoción del resto de personas de la plantilla, la empresa establecerá un proceso basándose en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, especialmente los dos últimos años, haber desempeñado función de superior grupo profesional, la disponibilidad de la persona trabajadora para cumplir los requisitos de ese puesto de trabajo y haber superado satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, en aquellos puestos, donde realmente sean necesarias. La empresa podrá realizar pruebas de carácter objetivo con el fin de evaluar las candidaturas en los procesos de promoción.

En relación con la promoción se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 14 de este convenio, y se establece un sistema de promociones para todas las vacantes, en todo el ámbito territorial de la empresa. La empresa indicará en las promociones los criterios de la promoción que serán valorados.

En las promociones a vacantes de los puestos B1 y B2 según la clasificación profesional de la empresa, ésta colgará en el tablón de anuncios y comunicará verbalmente la vacante a cubrir y la formación necesaria, dando un plazo de siete días para que los trabajadores interesados se presenten si la promoción es de carácter temporal o de quince días si es permanente. En los casos en que la promoción lo sea para la cobertura de vacantes de los puestos B3, B4 y C, según la clasificación profesional de la empresa, éstas serán igualmente publicadas.

1. Pasado dicho plazo, la empresa comprobará el cumplimiento de los requisitos de las diferentes candidaturas y a quienes cumplan se les realizará una entrevista y, en su caso, las pruebas objetivas que se hayan indicado en la publicación de la promoción, cuyos resultados serán enviados al departamento de Relaciones Humanas de las oficinas centrales para su evaluación. Igualmente se informará a la RLPT de todas las candidaturas.

2. En un periodo de quince días desde la conclusión de las pruebas a realizar, se deberá realizar la elección y comunicar la resolución en el tablón de anuncios, informándose igualmente a la Representación Legal de las personas Trabajadoras del resultado y puntuaciones obtenidas indicando quiénes han sido las personas seleccionadas y la fecha en la que comenzará su periodo de formación. La empresa

informará, junto con la RLPT, a las personas participantes en el proceso de promoción, de los resultados obtenidos y puntuaciones finales.

3. Una vez comunicada la promoción se establecerá el inicio del periodo de formación práctica que será de doce meses para los grupos profesionales B1 y B2, de quince meses para los grupos profesionales B3 y B4, y de dieciocho meses para los demás grupos profesionales.

Durante los seis primeros meses, la persona que haya sido seleccionada en el proceso de promoción, pasará a percibir en concepto de complemento de puesto no consolidable el 75 % del importe de lo que supondría la promoción para esa persona en concreto (dependiendo de sus conceptos salariales: Complementos de puesto anteriores o complementos personales, que se absorberán al consolidar el nuevo grupo). Desde el séptimo mes, la persona trabajadora percibirá el 100 % del salario correspondiente al puesto al que esté promocionando con el carácter de no consolidable (dependiendo de sus conceptos salariales: Complementos de puesto anteriores o complementos personales, que se absorberán al consolidar el nuevo grupo).

A los efectos de la retribución indicada en el párrafo anterior, se considerarán periodos computables aquellos que puedan acreditarse en los últimos dieciocho meses en los que la persona que promocione haya desempeñado ya las funciones a las que promocione bien a través del complemento de puesto, bien a través de promociones temporales a dicha posición.

Finalizado el periodo de formación, se le comunicará la superación del mismo. Podrá comunicársele durante todo el periodo de formación, la no superación del mismo, y por tanto, la finalización del proceso de promoción, volviendo a su antiguo puesto y publicándose nuevamente la vacante desierta. A los efectos de consolidación, la empresa podrá realizar pruebas objetivas de evaluación sobre el conocimiento de la totalidad de tareas asociadas al nuevo puesto de trabajo.

Finalizada y superada la formación, se consolidará el nuevo puesto, lo que será a los doce meses para los grupos profesionales B1 y B2, a los quince meses para los grupos profesionales B3 y B4, y a los dieciocho meses para los grupos C, D y E.

Superado el periodo de formación, la vacante quedará cubierta y la persona promocionada pasará a cobrar el salario correspondiente a su nuevo grupo profesional. A efectos formales, y por razones de gestión, el nuevo grupo profesional, una vez consolidado, constará formalmente a partir del día uno de la mensualidad siguiente a la fecha de finalización del periodo de formación.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de toda la plantilla a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, religión o país de procedencia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que pudiera afectar a Derechos Fundamentales.

Además, quienes hayan participado en un proceso de promoción y no consoliden en el puesto al que promocionaban, o vuelvan a la posición anterior, recuperarán el «complemento personal» compensable y absorbible que tuvieran con anterioridad.

Las partes convienen igualmente que el cómputo de los plazos de promoción queden en suspenso en caso de suspensión del contrato de trabajo, de permisos retribuidos y licencias sin sueldo.

Artículo 16. *Ceses voluntarios y jubilación.*

Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales C, D y E: Un mes.
- Grupos profesionales A y B: Quince días.

El incumplimiento 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. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días del preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación funcional.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, se clasifican en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad y promoción y justa retribución que corresponda a cada persona de la plantilla.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La clasificación contenida en el presente convenio 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.

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.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de los puestos de trabajo en la empresa, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis del contenido de los puestos.

El que una persona 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.

Artículo 18. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa Logifruit dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- Gestión de Clientes.
- Personas y cumplimiento normativo.
- Operaciones.
- Desarrollo Industrial e ingeniería.
- Administración y Finanzas.
- Departamento de Tecnología.

Son factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional y que son susceptibles de marcar diferencias dentro de un mismo grupo, por dar lugar a complementos del salario base:

Conocimientos: Que recogen la formación básica mínima necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos y la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Formación o nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. En todos los casos, se requerirá la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente en el caso de personas que cursaron sus estudios conforme a planes anteriores, así como conocimiento de la lengua española. Alternativamente, se podrá validar un conocimiento suficiente similar al correspondiente a la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

La asistencia (acreditada con la certificación correspondiente) a los cursos de formación específicos, que sean impartidos por la empresa o contratados por ella.

Experiencia: Tiempo requerido para que una persona que, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente.

Iniciativa/Autonomía. Dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Esto comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Complejidad: que dependerá de la dificultad en el trabajo.

Mando: Para lo que habrá que tener en cuenta las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Responsabilidad. Dependerá del grado de autonomía de acción y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Grupo profesional A.

Criterios generales: En este grupo profesional se integra el personal que realiza operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas facilitadas por la empresa a través de métodos de trabajo y claramente establecidas, con total dependencia, que requieren preferentemente atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente. No será obligatoria la tenencia de título oficial si se acredita conocimiento suficiente a nivel similar.

Formación e información en materia de prevención e higiene.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Operaciones auxiliares elementales con máquinas, entendiéndose por tales aquellas que requieran de una genérica formación y conocimientos técnicos no especializados, como es el alimentado de la maquinaria, fleje de cargas, manejo de transpaletas, desatascos de maquinaria, etc.

Operaciones auxiliares tales como limpiar instalaciones o maquinaria, ordenar, vigilar la Plataforma.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos, y transporte manual.

Trabajos de manipulado de cajas y palés, con su correcto control de calidad y clasificado de palés, manipulación de residuos, etc.

Por ejemplo: colaboradores de línea (anteriormente denominados operarios de lavado).

Grupo profesional B.

Criterios generales: En este grupo profesional se integra al resto de personal de producción de las plataformas y cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo los métodos de trabajo (establecidos y facilitados por Logifruit), que normalmente exigen bien ciertos conocimientos técnicos (por ejemplo: personal de mantenimiento y carretilla y), bien capacidades de organización y liderazgo (segundos/as responsables y responsables de turno) de carácter elemental.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria, o equivalente y/o experiencia profesional. No será obligatoria la tenencia de título oficial si se acredita conocimiento suficiente a nivel similar.

Formación e información en materia de prevención e higiene.

Además, por tratarse del grupo profesional donde se agrupan puesto de características más homogéneas vinculadas a la producción en las plataformas, con el fin de permitir la diferenciación en función del puesto que se desempeñe, este grupo se subdivide en las siguientes categorías:

Colaboradores/as de Carretilla. Funciones asociadas al uso y manejo de carretillas, cargas y descargas de mercancía, elaboración de albaranes, apertura y cierre de turno, uso de maquinaria, y similares.

Colaboradores/as de mantenimiento. Funciones de mantenimiento, control, reparación y mejora de maquinaria, con inclusión de verificación de los parámetros de funcionamiento, control de stocks de recambios, etc., y en general cualquier otra tarea accesoria.

Segundos/as Responsables. Funciones de apoyo en la organización del trabajo de cada turno, con capacidad de liderazgo e incluso la posibilidad de sustitución de su responsable directo.

Responsables de turno. Funciones de organización y supervisión de los turnos, coordinación del personal con capacidad de liderazgo, gestión de las plantillas dentro del turno, realización de cuadrantes de trabajo, etc.

Grupo profesional C.

Criterios generales: En este grupo se incluye a todo el personal de carácter administrativo cuyas funciones no están directamente asociadas a los procesos de producción, sino a organización del trabajo. El personal adscrito a este grupo profesional desarrolla sus funciones con herramientas informáticas, cumpliendo tareas de gestión de las plataformas o bajo supervisión del responsable de la plataforma o de personal de oficinas centrales. Se incluye igualmente a los responsables de área, siendo este personal el que, asume la gestión de determinadas tareas características y diferenciadas, pudiendo tener personal a su cargo. Se requerirán adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter, o por la experiencia profesional.

Además, por tratarse de un grupo profesional donde se agrupan puestos de características homogéneas, y con el fin de permitir la diferenciación en función del puesto que se desempeñe, este grupo se subdivide en las siguientes categorías:

Personal Administrativo de plataforma. Funciones administrativas en las plataformas, haciendo uso de herramientas y sistemas informáticos, tales como gestión de personal, plantillas de alta y baja, gestión de jornada o en materia de Prevención de Riesgos Laborales, gestión de vestuario, logística, facturación, contabilidad, etc., todo ello bajo supervisión de un superior.

Personal Administrativo de Oficinas Centrales: Funciones administrativas y que requieran iniciativa y una autonomía media, haciendo uso de herramientas y sistemas informáticos, tales como gestión de personal, plantillas, control básico de proveedores,

facturación, contabilidad, logística y similares, todo ello bajo supervisión de un Responsable de Área, Staff y/ o Miembro del Comité de Dirección.

Responsables de área. Funciones con capacidad de decisión autónoma que exijan iniciativa propia y bajo control directo de un miembro del comité de dirección, asumiendo tareas y responsabilidades que abarcan todo un espectro concreto de materias identificables por ser homogéneas entre sí, pudiendo tener personal a cargo.

Grupo profesional D.

Criterios generales: Se incluye en este grupo a los mandos superiores de los centros de trabajo (Plataformas), cuyas funciones suponen la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Se incluye igualmente al personal de Staff, siendo este personal el que, bajo supervisión directa bien de la Dirección de la Empresa bien de un miembro del Comité de Dirección asume funciones concretas y directivas con repercusión global en la Empresa.

Formación: La formación básica mínima exigible será la de Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente, valorándose complementariamente Bachillerato o equivalente, la formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o experiencia profesional.

Además, por tratarse de un grupo profesional donde se agrupan puestos de características homogéneas, y con el fin de permitir la diferenciación en función del puesto que se desempeñe, este grupo se subdivide en las siguientes categorías:

Gestor de Clientes. Funciones comerciales y de atención directa al cliente, visitas, control de cargas, atención y gestión de quejas, control de calidad, control de stocks y pérdidas, etc.

Gestor Técnico. Funciones de dirección de los trabajos de mantenimiento, gestión, mejora y conservación de maquinaria, incluyendo la dirección y organización del equipo de colaboradores de mantenimiento, así como control y gestión de reparaciones, instalaciones, material, etc.

Gestor de Operaciones. Funciones asociadas a la logística, supervisión y atención de transportes e incidencias en estrecha colaboración con los responsables de plataforma pudiendo sustituir temporalmente éstos, etc.

Responsable de Plataforma. Funciones de dirección de un centro de trabajo, entendiéndose incluidas la totalidad de las actividades de dirección, gestión de personal, organización del trabajo, coordinación de los mandos directivos, control del cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, etc.

Personal de Staff. Funciones de apoyo directo al Comité de Dirección, con capacidad de decisión y bajo control directo del mismo, asumiendo tareas y responsabilidades a nivel global en la empresa.

Grupo profesional E.

Criterios generales: Se incluye en este apartado al personal que asume un puesto de dirección, reportando directamente al Administrador, CEO o Director General de la empresa en el Comité de Dirección. Dicho personal planea, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa en cada uno de los departamentos en que está dividida. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de las personas y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme el 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. El personal adopta decisiones o participa en su elaboración.

Por ejemplo: Miembros del Comité de Dirección.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique menoscabo de la dignidad personal de la persona trabajadora o 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 dicha persona de plantilla.

También se podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de tareas correspondientes a otro grupo o puesto de trabajo diferente al que se pertenezca con carácter temporal. En todo caso, si concurren causas técnicas u organizativas y media acuerdo entre las partes, podrán realizarse tareas de inferior grupo profesional con carácter permanente, pudiéndose en este caso renovar de común acuerdo el contrato respetándose lo previsto en el artículo 39.4 del vigente ET. En estos casos, la persona trabajadora recuperará el complemento personal que tuviera con anterioridad a la consolidación.

No será causa suficiente para el reconocimiento o pase al grupo profesional superior la realización temporal de funciones correspondientes a dicho grupo profesional, dado que para dicho supuesto será necesario iniciar el proceso de promoción establecido en el 15 que es el único válido para poder consolidar un nuevo grupo profesional.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 20. *Incrementos salariales.*

Las partes convienen que, para el año 2024, primer año de vigencia del presente convenio, el incremento salarial a aplicar sea el resultante de aplicar el Índice de Precios al Consumo resultante del año 2023 (enero a diciembre de 2023) según la estadística oficial publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Quedan exceptuados aquellos conceptos a los que, fruto de la negociación colectiva, se hayan acordado incrementos salariales superiores al IPC mencionado, donde se aplicará el porcentaje mayor pactado.

Para el resto de los años de vigencia del presente convenio, y ya desde la mensualidad de enero de 2025, los incrementos salariales se fijan en función de la productividad, medida a través del denominado OEE (*Overall Equipment Effectiveness*), o Eficiencia General de los Equipos.

Se establecen tres objetivos de producción medibles a través del OEE o Eficiencia General de los Equipos, cada uno superior al anterior y, en función del alcanzado, se aplicará el porcentaje de incremento salarial correspondiente a dicho objetivo.

Una vez aplicados los incrementos salariales, éstos quedarán consolidados para años sucesivos.

Se entenderá por Eficiencia General de los Equipos el resultado de grado de producción el resultado de dividir el lavado real entre el objetivo de lavado, según la siguiente fórmula:

$$\text{OEE} = \frac{\text{Lavado automático} \times \text{Capacidad de Lavado}}{\text{– Rechazos lavadora} \times \text{cajas rotas}} = X\%$$

La Eficiencia General de los Equipos (OEE) se calculará sobre el proceso de lavado de la caja plegable de todas las plataformas ponderando el volumen de lavado de cada

plataforma y tomando el dato medio del año para calcular el tramo variable a aplicar en el ejercicio siguiente. En caso de apertura de una nueva plataforma, ésta se excluirá del cálculo durante los primeros seis meses de su funcionamiento. Igualmente, cuando en una plataforma se produzcan cambios relevantes en la maquinaria, como por ejemplo la instalación de nuevas lavadoras, éstas quedarán excluidas del cómputo del cálculo durante los primeros dos meses desde la modificación citada. No se considerarán cambios relevantes, por ejemplo, ni las conversiones de línea ni la instalación de nuevas montadoras.

Las partes convienen excluir del cálculo los turnos de lavado en los que se produzca la rotura de *stock*.

Mensualmente se informará de la Eficiencia General de los Equipos tanto de cada plataforma como del total ponderado de todas las plataformas. La Dirección de la empresa establecerá el objetivo de lavado en función de los medios disponibles en cada plataforma, actualizándose en caso de modificarse esos medios.

Para los años 2025 y siguientes de la vigencia del convenio, las partes convienen establecer, para cada año, los siguientes incrementos salariales en función de la productividad alcanzada:

- Inferior al 90 % del OEE: El 2 %, salvo que el IPC resulte negativo, en cuyo caso, éste no se aplicaría.
- 90 % OEE: 2,5 % o el IPC del año natural anterior si fuera mayor.
- 93 % OEE: 2,7 % o el IPC del año natural anterior incrementado en 0,2 % si éste fuera superior.
- 95 % OEE: 3,2 % o el IPC del año natural anterior incrementado en 0,5 % si éste fuera superior.

Las partes convienen expresamente la formación e información a los mandos de la empresa a la que se incorporará a representantes de las personas trabajadoras de cada de centro de trabajo a los efectos de conocer cómo se hace el cálculo de la Eficiencia General de los Equipos, así como datos obtenidos y resultados con el fin de asegurar la transparencia del sistema.

Las condiciones resultantes de este convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro. Las partes acuerdan remitirse al artículo 21 sobre descuelgue salarial para el supuesto en que se produjera una situación de crisis empresarial o pérdida del volumen de negocio durante alguno de los ejercicios de vigencia del presente convenio y con relación a su inmediato anterior.

Las partes convienen que, en situaciones excepcionales anómalas (ej., COVID-19), que pudieran afectar de forma sustancial tanto a la productividad como al IPC, y con ello a los incrementos salariales, se reúna la comisión mixta a los efectos de analizar y revisar, en la anualidad de que se trate, el incremento salarial para dicho año.

Artículo 21. *Cláusula de descuelgue del incremento salarial.*

La empresa y la Representación Legal de las Personas trabajadoras podrán acordar, previo desarrollo de un período de consultas por un plazo improrrogable de quince días, la inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de su aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Esta situación podrá mantenerse, como máximo, durante el período de vigencia del convenio, con el límite de cinco años.

El acuerdo de inaplicación debe determinar con exactitud:

- La retribución de los trabajadores.
- Una previsión sobre la recuperación paulatina de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

Mediante acuerdos se establecerán los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los mismos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas.

La empresa Logifruit, afectada por lo establecido en los párrafos anteriores, estará o no sujeta a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

Artículo 22. *Salario mínimo garantizado (SMG).*

	Salario base mensual – Euros	Prorrata paga extra mensual – Euros	SMG anual – Euros
A	1.174,89	195,82	16.448,52
B	1.289,43	214,90	18.051,99
C	1.825,54	304,26	25.557,55
D	2.153,04	358,84	30.142,51
E	2.821,66	470,28	39.503,25

El Salario Mínimo Garantizado será el recogido en la presente tabla con las actualizaciones que vayan produciéndose, configurado como el Salario Base mensual por 14 pagas al año al haber dos pagas extraordinarias de devengo anual, pactándose expresamente que las pagas extra sean prorrateadas en doce meses.

La comisión mixta efectuará las modificaciones que se produzcan en esta tabla como consecuencia de la aplicación de los incrementos y revisiones que resulten de la aplicación de los dos artículos anteriores.

Artículo 23. *Estructura de la nómina, plus de transporte, complemento funcional de puesto y complemento de puesto de trabajo diario.*

23.1 Como compensación de los gastos de desplazamiento desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece, con carácter independiente y de naturaleza indemnizatoria, un plus de transporte de igual importe y cuantía mensual para la totalidad de la plantilla, fijándose en:

Plus de Transporte mensual: 136,87 euros.

Este plus se percibirá íntegramente en los casos de reducción de jornada diaria para resarcir a la persona trabajadora por los gastos de desplazamientos del domicilio al centro de trabajo y regreso.

En el caso de trabajadores/as a tiempo parcial, que trabajen menos de cinco días por semana, la cuantía mensual será la resultante de multiplicar el importe mensual por el porcentaje de parcialidad de la persona trabajadora:

Un día/semana: 27,37 euros.

Dos días/semana: 54,74 euros.

Tres días/semana: 82,11 euros.

Cuatro días/semana: 109,48 euros.

23.2 Conforme se estableció en el anterior convenio colectivo, el plus de actividad queda suprimido y amortizado, sin perjuicio de que lo conservarán aquellos que lo estuvieran percibiendo.

23.3 Dentro de cada grupo profesional, se establecen los complementos funcionales de puesto, con carácter de no consolidables, en función de la categoría concreta que se ocupe dentro de la clasificación del grupo. La primera categoría de cada grupo no percibirá complemento funcional de puesto, marcando así la retribución mínima del grupo profesional. El complemento funcional de puesto se devengará mensualmente mientras se asuman las funciones de la categoría correspondiente. Quedan expresamente establecidos los siguientes complementos funcionales:

- B1: 17,60 euros.
- B2: 321,81 euros.
- B3: 378,78 euros.

En aquellos casos en que la persona empleada viniera percibiendo un complemento personal y/o un complemento de puesto y promocionara, el complemento funcional se verá reducido compensando y absorbiendo los importes que se vinieran percibiendo como complemento personal y/o de puesto de trabajo.

23.4 Se mantiene el Complemento del puesto de trabajo diario que se abonará en función de la mayor responsabilidad de un determinado puesto de trabajo y durante el tiempo que dure el mismo. Para tener derecho al mismo, será preciso que durante al menos la mitad de la jornada se asuman responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo y correspondientes a otro grupo o categoría profesional. Se devengará mientras se cumplan esas funciones de superior categoría, por lo que no tendrá carácter consolidable. Conforme se establece, podrá percibirse por medias jornadas.

Este complemento se abonará a las personas de los grupos A, B y C en función del puesto que ocupan y aquél puesto cuyas responsabilidades atienden o cubren, todo ello según la siguiente tabla:

Grupo de la persona que cobra el complemento	Grupo de la persona a la que se cubre										
	GP	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	D2	D4	E
A	8,95 euros	19,09 euros	20,99 euros	33,13 euros	27,12 euros	38,17 euros	-	-	-	-	-
B1	-	10,14 euros	12,04 euros	24,18 euros	18,17 euros	29,22 euros	-	-	-	-	-
B2	-	-	-	14,04 euros	8,03 euros	19,08 euros	-	41,63 euros	-	-	-
B4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53,96 euros	-
C1	-	-	-	-	-	-	11,06 euros	-	-	-	-
C2	-	-	-	-	-	-	-	45,80 euros	-	-	-
C3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	156,10 euros

El importe de este complemento se calcula multiplicando el número de días trabajados haciendo funciones de un grupo superior, por el importe diario.

En el caso de quienes perciben Complemento Personal, si durante un mes el total del complemento de puesto de trabajo diario resultante fuese superior al complemento personal, se abonará la diferencia, hasta alcanzar el importe debido. En el caso de que fuese inferior o igual al complemento personal, no cobrarán dicho complemento al quedar compensado y absorbido en el complemento personal.

Artículo 24. Vestuario.

La empresa facilitará prendas de trabajo a todas las personas de la plantilla, teniendo en cuenta el puesto al que pertenezcan y el número necesario establecido en el anexo I.

La plantilla tendrá la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones adecuadas de conservación y limpieza. La inobservancia de esta obligación dará lugar a la amonestación o sanción pertinente.

Además de estos equipos, la empresa proporcionará el calzado de seguridad necesario en los puestos en los que la Evaluación de Riesgos así lo requiera.

Las prendas y equipos de trabajo serán de uso exclusivo en la empresa.

Artículo 25. Bajas por incapacidad temporal.

En los casos de enfermedad común que precise hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario pautado, la empresa complementará, desde el cuarto día, las prestaciones que abona la Seguridad Social, o en su caso la Mutua Patronal, con el diez por ciento de las bases de cotización.

En los casos de accidente laboral la empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones que abona la Seguridad Social o en su caso la Mutua Patronal, con el 15 (quince) por ciento de las bases de cotización, siempre y cuando de la investigación de accidente no se ponga de manifiesto que dicho accidente ha sido debido a incumplimientos por parte de la persona accidentada de las normas de trabajo y seguridad establecidas por la empresa, e informadas y conocidas por la plantilla.

En los casos de accidente laboral que sea declarado grave o muy grave por la mutua, la empresa complementará desde el primer día el veinticinco por ciento de las bases de cotización en las mismas condiciones que se han establecido en el párrafo anterior.

Si la prestación por Incapacidad Temporal que abona la Seguridad Social se redujera en un futuro o se trasladara el pago de la misma a la empresa, ésta podría reducir proporcionalmente la obligación de complementar la retribución de la persona trabajadora descrita en el presente artículo.

Los complementos citados en el presente artículo será válido siempre y cuando se mantenga la relación laboral con la persona trabajadora y ésta no se encuentre de excedencia.

Artículo 26. Complemento de trabajo nocturno.

El complemento de trabajo por cada hora nocturna trabajada (entre las 22.00 a las 06.00 horas) para los distintos grupos profesionales se regirá por las siguientes tablas:

Grupo	Día - Euros	Hora - Euros
A	10,77	1,44
B1-B2-B3	11,64	1,55
B4	13,51	1,80

Estos importes han sido negociados y actualizados para su aplicación desde el año 2024, habiéndose aplicado una subida del 5 % respecto a 2023 en lugar de los incrementos salariales generales pactados. A partir de enero de 2025, la nocturnidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo referido a los incrementos salariales.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, vacaciones y formaciónArtículo 27. *Jornada laboral, distribución.*

La jornada laboral máxima, computada en horas anuales de trabajo efectivo, será de 1777,5 el año 2024.

Las partes convienen que, si durante el año 2024 el OEE alcanza el 91 %, la jornada anual se reducirá en una jornada para 2025 y años sucesivos, quedando en este caso en 1.770 horas anuales. De no alcanzarse dicho objetivo, ésta reducción de una jornada se producirá en el ejercicio siguiente a la consecución de un Grado de Producción (OEE) del 91 %. Igualmente, la jornada anual se reducirá en una jornada para los años 2027 y siguientes, sin estar esta reducción de una jornada sometida a condición. De no alcanzarse el porcentaje indicado en el primer caso, la jornada anual se mantendrá inalterada.

En todo caso, los treinta minutos de descanso (bocadillo), se computarán como tiempo no efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa en cada plataforma, pudiendo concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos (semanas de festivos, como se venía haciendo), en función de las necesidades de la organización del trabajo y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes. Las personas de la plantilla deberá conocer con quince días de antelación la planificación correspondiente a las siguientes cuatro semanas.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa, consciente de la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, tiene por objetivo incrementar el número de descansos coincidentes en sábado y domingo planificado (incluyendo cuando sean festivos) para cada persona trabajadora a jornada completa a lo largo del año, asegurando un reparto lo más equitativo posible entre la plantilla de cada plataforma, considerando los diferentes puestos de trabajo. Cada trimestre del año natural, y conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, se hará un control de los fines de semana de calidad disfrutados, planificándose los trimestres siguientes del año para garantizar una distribución equitativa de los fines de semana de calidad. En el caso de las personas que prestan servicios en el turno de noche, se considerará fin de semana completo, a elección de la persona trabajadora, bien:

- Viernes noche (sábado) + sábado noche (domingo).
- Sábado noche (domingo) + Domingo noche (lunes).

Se considerarán laborables todos los días del año a excepción de los 14 festivos reconocidos como tales por el calendario laboral, distribuyéndose la jornada a lo largo de toda la semana y respetando siempre los descansos legalmente establecidos y la jornada máxima anual señalada en este convenio colectivo.

No obstante, las partes convienen que los dos festivos locales, podrán disfrutarse en otra fecha, dentro del calendario anual y por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, conservando siempre su carácter de día festivo. Cada persona indicará su preferencia en cuanto al día de disfrute de las festividades locales al mismo tiempo que la solicitud de vacaciones para el año siguiente. En caso de solicitar cambios sobre lo planificado, la empresa respetará el orden de presentación de las solicitudes. En caso de no haber acuerdo, se mantendrán los festivos locales según el calendario laboral.

En el caso de trabajar un día fuera de cuadrante, siendo éste de lunes a sábado, donde se produzca una rotura de descanso semanal o exceso de jornada ordinaria, las personas trabajadoras de los grupos profesionales A y B, además de incluir en su bolsa

de horas las horas efectivamente trabajadas, percibirán un plus (PD0) por cada día efectivamente trabajado por este motivo, con el siguiente importe:

Grupo	Día – Euros	Hora – Euros
A y B	30,00	4,00

En caso de trabajar un domingo planificado por cuadrante, las personas trabajadoras de los grupos profesionales A y B, percibirán un plus por cada domingo efectivamente trabajado por el siguiente importe:

Grupo	Día – Euros	Hora – Euros
A y B	30,00	4,00

En caso de trabajar un domingo, fuera de cuadrante, excediendo las cuarenta horas semanales, se incluirá en la bolsa de horas o bien como dos días de descanso (PD2) o bien como un día de descanso abonando también el «Plus de Disponibilidad» (PD1), según la siguiente tabla:

Grupo	Día – Euros	Hora – Euros
A	85,54	10,69
B1-B2-B3	94,04	11,76
B4	102,80	12,85

Estos importes han sido negociados y actualizados para su aplicación desde el año 2024, habiéndose aplicado una subida del 20 % respecto a 2023 en lugar de los incrementos salariales generales pactados. A partir de enero de 2025, los importes de los pluses de disponibilidad (PD0 y PD1) se actualizarán conforme a lo establecido en el artículo referido a los incrementos salariales.

La devolución de horas se hará a conveniencia de la empresa y de las personas trabajadoras dentro de los doce meses siguientes a su realización y generación.

Las partes convienen establecer, para la bolsa individual de horas, un «suelo» de menos ochenta horas (-80) y un «techo» de más ochenta horas (+80). Además, cuando el saldo de la persona sea igual o superior a cuarenta y cinco horas positivas, y se cumplan las condiciones para abonar el plus de disponibilidad, se anotará siempre como un día de descanso, así como el abono del «plus de disponibilidad» (PD1).

Las organizaciones firmantes se plantean como objetivo prioritario la eliminación de las horas extraordinarias habituales.

En este sentido, solo se compensarán económicamente cuando no sea posible la compensación por descanso en los doce meses siguientes a su generación por razones organizativas, y respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente. Las horas extras siempre serán de carácter voluntario.

Si por circunstancias excepcionales se tuviera que trabajar en alguno de los catorce días recogidos en el calendario como festivos, éstos se abonarán como Horas extraordinarias, o como plus de disponibilidad (PD1) siempre que la persona trabajadora tenga su bolsa de horas por debajo de un saldo positivo de treinta y cinco horas (+35), o como dos días de descanso (PD2) si la persona afectada tiene

su bolsa de horas con saldo negativo el día en que se realicen dichas horas. El precio de tales horas extraordinarias será:

Grupo	Hora extra - Euros
A	18,47
B1-B2-B3	20,07
B4	21,84

Estos importes han sido negociados y actualizados para su aplicación desde el año 2024, habiéndose aplicado una subida del 20 % respecto a 2023 en lugar de los incrementos salariales generales pactados. Estos importes se actualizarán en lo sucesivo según lo que se establezca en el artículo referente a los incrementos salariales.

Artículo 28. *Trabajo a turnos.*

Quando se realice jornada a turnos en «proceso continuo» de mañana, tarde y noche, es decir, las veinticuatro horas al día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, vacaciones, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro ajeno a las personas trabajadoras, así como por causas de fuerza mayor, se establece con carácter obligatorio un plus de turnicidad.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellas personas trabajadoras a turnos en procesos productivos durante las veinticuatro horas del día que, con rotación y trabajando domingos y festivos, no se realicen los trescientos sesenta y cinco días del año, sino durante un tiempo predeterminado. En este supuesto, la garantía de este artículo, será de aplicación en el período realmente trabajado en este sistema.

La cuantía de este plus será:

Grupo	Turnicidad/mes - Euros
A	73,74
B	190,97

Con el fin de facilitar la mejor conciliación de la vida personal y familiar con la profesional, la empresa facilitará la creación de un sistema de cambio de turno a tres, previa aprobación por parte de la dirección de cada centro de trabajo, y a través del cual la persona trabajadora pueda intercambiarse el turno de trabajo con otras dos personas trabajadoras que desempeñen el mismo puesto de trabajo de forma tal que queden asegurados los turnos rotativos y garantizando el cumplimiento con la organización y planificación de turnos de trabajo. Este sistema estará siempre supeditado a su mantenimiento por la empresa y al cumplimiento de las necesidades de organización y producción.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Se establece el siguiente régimen de vacaciones:

Para todo el personal serán de treinta días naturales. El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Excepcionalmente, y por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, su

periodo de disfrute podrá extenderse hasta el día 31 de enero de la anualidad siguiente a su devengo.

Las vacaciones se disfrutarán en dos periodos de catorce días ininterrumpidos más dos días sueltos, siempre y cuando las circunstancias de la producción de cada plataforma lo permitan. Los periodos de catorce días se disfrutarán uno en el periodo de verano y otro fuera de dicho periodo. Se considera periodo de verano los meses de junio a septiembre, ambas incluidas. Los dos días sueltos se elegirán libremente por la persona de la plantilla salvo que el número de personas que coincidan en el mismo día de disfrute y las necesidades de producción lo impidan. En todo caso, se respetará el orden o turno de elección de vacaciones que rija en cada plataforma.

Las vacaciones de verano se disfrutarán dentro de un periodo de dieciséis semanas computadas desde el primer lunes de junio.

Las vacaciones podrán disfrutarse en otros periodos y acumularse si fuese necesario, siempre que haya acuerdo entre la persona interesada y la empresa.

Las partes convienen mantener la planificación de las vacaciones correspondientes a 2024 de aquellos centros de trabajo que ya las hubiera planificado con anterioridad a la firma del presente convenio y conforme a las normas previstas en el anterior convenio de aplicación.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de las vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo. En este caso, dicha exclusión afectará a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo afectado.

El cuadro de distribución de las vacaciones se informará con una antelación de dos meses, como mínimo, al inicio de su disfrute y se informará al personal.

Cuando en los supuestos de permisos por nacimiento y cuidado del menor, incluida la adopción, el acogimiento y de incapacidad temporal por riesgo de embarazo, la suspensión del contrato de trabajo coincida con el período establecido de vacaciones, éstas se tendrán que disfrutar completas a continuación de tales suspensiones de forma inmediata, pudiendo prolongarse hasta el año siguiente cuando ello sea imprescindible para dicho disfrute.

Si en el período determinado para el disfrute de vacaciones de la persona trabajadora estuviera en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a su disfrute en fechas posteriores, y con los límites del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Formación.*

A excepción de la formación que refiera a prevención de riesgos laborales y los reconocimientos médicos, las partes convienen que la formación se imparta durante la jornada laboral, para lo que la empresa organizará las suficientes convocatorias para facilitar y asegurar la asistencia a los cursos y formación de toda la plantilla.

Sólo por acuerdo entre la empresa y la persona afectada, los cursos de formación que no refieran a prevención de riesgos laborales se podrán realizar fuera de la jornada de trabajo y se compensarán en tiempo libre. En caso de que exista un transcurso de tiempo tal, que la persona trabajadora tenga que ausentarse más de una hora y desplazarse nuevamente a la delegación para la asistencia de los cursos, se le computaran 20 minutos más como tiempo de formación. Además, la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación por hora efectiva de formación impartida fuera de jornada según los siguientes importes:

Grupos	Hora - Euros
A y B	4,00

En los casos en que la persona trabajadora deba permanecer en el centro de trabajo tras su jornada, o acudir con anterioridad para poder atender la formación, se abonará este tiempo conforme a lo establecido en este artículo hasta un máximo de una hora.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo, excepto en días de descanso previamente planificados, periodos vacacionales, permisos retribuidos o devolución de horas (DH).

La Empresa valorará, con relación a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que ésta se imparta dentro de horario cuando sea posible. Además, anualmente se informará a la Representación Legal de los Trabajadores concretamente del tiempo y forma de impartición de las formaciones en esta materia.

Artículo 31. *Licencias y excedencias.*

La persona trabajadora, avisando con la suficiente antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1.ª Matrimonio/Registro Pareja de Hecho

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Persona trabajadora.	15 días naturales.	15 días.	Libro de familia y/o certificado del Reg. Civil o ayuntamiento o similar.	Las vacaciones no interrumpirán el permiso por matrimonio si éste se ha iniciado antes del comienzo de estas.
Hijos, padres o hermanos de la persona trabajadora o su cónyuge.	1 día natural.	15 días.	Libro de familia y/o certificado del Reg. Civil o ayuntamiento o similar.	Plazo de un mes para aportar el justificante a partir del día de la inscripción como pareja de hecho.

2.ª Defunción de familiares

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Cónyuge o pareja de hecho, parientes 1. ^{er} grado de consanguinidad/afinidad.	3 días naturales.	No.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.	Se amplía en 2 días si existe desplazamiento de más de 200 Km o en caso de insularidad, desplazamiento fuera de la isla.
Parientes 2. ^o grado de consanguinidad/afinidad.	2 días naturales.	No.	Documento que acredite fecha de defunción y parentesco.	Se amplía en 2 días si existe desplazamiento de más de 200 Km o en caso de insularidad, desplazamiento fuera de la isla.

3.^a Hospitalización

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta 2.º grado de consanguinidad/afinidad o convivientes con la persona trabajadora en el mismo domicilio.	Hasta 5 días laborales, sucesivos o no, siempre y cuando se mantenga la hospitalización.	15 días si es previsto sino cuando se conozca.	Documento emitido por facultativo médico que acredite la hospitalización en el momento de disfrute del permiso. En caso de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria se acreditará el mismo y su duración.	Se entiende por hospitalización aquellos ingresos hospitalarios que superen las 24 h. En caso de recibir el alta hospitalaria, finalizará este permiso, que se mantendrá siempre y cuando se pague el reposo domiciliario del familiar y en el momento de disfrute se mantenga dicho reposo domiciliario. La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización. Se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

4.^a Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta 2.º grado de consanguinidad/afinidad o convivientes con la persona trabajadora en el mismo domicilio.	Hasta 5 días laborales, sucesivos o no siempre y cuando se mantenga el reposo domiciliario.	15 días si es previsto sino cuando se conozca.	Documento emitido por facultativo médico que acredite la intervención y el reposo domiciliario en el momento de disfrute del permiso.	En el caso de terminación del reposo domiciliario, finalizará el permiso.

5.^a Accidente o enfermedad grave

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta 2.º grado de consanguinidad/afinidad o convivientes con la persona trabajadora en el mismo domicilio.	5 días laborales, sucesivos o no siempre y cuando se mantenga la situación que lo motiva.	Cuando se conozca.	Documento emitido por facultativo médico que acredite el accidente o enfermedad grave del familiar.	En caso de que sea necesaria la hospitalización del familiar, la persona solicitante optará entre este permiso o el de hospitalización.

6.^a Cambio de domicilio

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Persona trabajadora.	1 día laboral.	15 días.	Certificado de empadronamiento o acreditación de mudanza, así como contrato de arrendamiento o similar.	En los 2 meses siguientes al empadronamiento o en el día de mudanza.

7.^a Deber inexcusable de carácter público y personal

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Persona trabajadora	Tiempo indispensable o lo que disponga la norma.	15 días si es previsto sino cuando se conozca.	Documento que acredite la situación.	Citaciones de organismos judiciales.

8.^a Asistencia a exámenes

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Persona trabajadora.	Tiempo indispensable.	15 días o cuando sea conocido.	Documento que acredite la asistencia a examen.	Cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

9.^a Asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Trabajadoras embarazadas.	Tiempo indispensable.	15 días si es previsto sino cuando se conozca.	Documento que acredite la asistencia.	Siempre que se deban realizar durante la jornada de trabajo (trabajadora embarazada).

10.^a Nacimientos prematuros

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Nacimientos prematuros o hospitalizados a continuación del parto.	1 hora / día.	No.	Documento que acredite la situación e identifique al familiar.	Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario. La concreción horaria y la determinación del periodo corresponderán al colaborador.

11.^a Fuerza mayor

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones
Cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta 2.º grado de consanguinidad/afinidad o convivientes con la persona trabajadora en el mismo domicilio.	4 días - 30 horas (o parte proporcional según jornada de trabajo en el momento de la solicitud) / año.	No.	Documento que acredite la situación de fuerza mayor e identifique al familiar.	Fuerza mayor: Serán aquellas causas repentinas e imprevistas, que además revistan urgencia, y que, por enfermedad o accidente, afectan a familiares o convivientes. Deberá requerir la presencia inmediata de la persona trabajadora.

12.^a Consultas médicas (servicio público de salud)

Motivo	Duración	Preaviso	Justificantes	Observaciones y requisitos:
Familiares 1. ^{er} grado a cargo del trabajador.	Tiempo indispensable.	15 días o cuando se conozca.	Justificante de asistencia.	<p>Se entenderá que el cónyuge, pareja de hecho, o familiar de primer grado está «a cargo» de la persona trabajadora efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento según razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir solo a la visita médica. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora, situación similar, o que demuestre un alto grado de dependencia respecto a la persona trabajadora en su vida cotidiana o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas. No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el ordinal segundo (2.^o) anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y, por tanto, la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los dieciocho años.</p>

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización o el reposo domiciliario del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad o convivientes.

Cuando el hecho causante se produzca una vez prestada la jornada laboral, el inicio del cómputo del permiso o licencia iniciará al día siguiente. Si el hecho causal se produce en el transcurso de la jornada laboral, la fecha de inicio del permiso o licencia será la del hecho causal, anotándose las horas trabajadas en la bolsa de horas, y la persona afectada podrá ausentarse inmediatamente del trabajo.

Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 5 del apartado anterior, 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.

Cuando el hecho causante de la licencia requiera el desplazamiento a otro país, la licencia se ampliará en seis días, de los que cuatro serán retribuidos y dos tendrán el carácter de licencia no retribuida (en caso de que el hecho causante se refiera al fallecimiento de familiares recogido en el apartado 2 del presente artículo los días retribuidos por la empresa serán 5, y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de transporte disponibles así lo exijan.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Artículo 32. *Reducción y adaptación de jornada por motivos familiares.*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quienes tengan derecho a esta reducción de jornada diaria, podrán sustituirla, a su voluntad, por quince días de permiso retribuido. El disfrute de este derecho deberá producirse de forma consecutiva tras el disfrute del permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre y cuando se disfruten las dieciséis semanas de forma consecutiva. En caso de que el permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrute de forma fraccionada, los quince días de cuidado del lactante se disfrutarán antes de que el lactante cumpla los nueve meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El ejercicio del derecho recogido en este apartado deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres, y deberá solicitarse con treinta días de antelación.

También tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, y en la ordenación del tiempo de trabajo siempre de forma razonable y proporcionada entre la necesidad de la persona trabajadora y a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, todo ello conforme a los criterios establecidos en este artículo.

No obstante, si dos o más personas del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Con el fin poder garantizar la organización y producción de la empresa, y teniendo en cuenta el sistema de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche en la misma, y que la jornada se extiende a los 365 días al año, sin perjuicio de los descansos obligatorios, y asimismo atendiendo al derecho a la conciliación familiar de la persona trabajadora y teniendo presente que las medidas habrán de ser razonadas y proporcionadas a las dos partes representadas, de conformidad con los artículos 34.8 y 37.4,5,6,7, y 8 y 9 del Estatuto de los Trabajadores, se regulan las mismas según el siguiente procedimiento:

a) La persona trabajadora solicitará por escrito su petición de reducción de jornada o de adaptación de la misma en los términos previstos en el artículo 37.7 y 34.8 del E.T., debiendo hacerlo con una antelación mínima de un mes.

b) La empresa deberá abrir un proceso negociador con la persona trabajadora que se podrá extender hasta un máximo de treinta días (30) naturales, tras los cuales la empresa resolverá bien aceptando la petición, bien denegándola expresamente, o bien proponiendo alternativa considerando tanto lo previsto en el artículo 26 del presente convenio (facilitando la conciliación a través del sistema de cambio de turnos de trabajo), como las necesidades de las demás personas trabajadoras, motivando en estos dos últimos supuestos la decisión adoptada.

c) De no resolver la empresa en el plazo indicado, se entenderá aceptada la petición de la persona trabajadora.

d) De producirse la denegación de la solicitud en los términos solicitados, o habiéndose propuesto alternativa a la petición, se abrirá un plazo adicional de quince días (15) naturales para intentar la resolución de las discrepancias en la determinación del horario.

e) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, reducción y adaptación de jornada previstos en los artículos 1 y 2 del presente corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria de trabajo de lunes a domingo y en turnos rotativos.

En las peticiones de adaptación de jornada, la solicitud lo será respetando los turnos rotativos, debiéndose solicitar la misma con su concreción horaria para los tres turnos de trabajo, al tiempo que no podrá comportar una modificación sustancial de las jornadas, descansos, o régimen de trabajo a turnos de las demás personas trabajadoras del mismo centro de trabajo. No se podrán excluir días de trabajo individuales o días libres individuales en los días de la semana, con el fin de evitar llegar a modificar sustancialmente condiciones de trabajo de resto de plantilla, así como descansos de fines de semana.

De conformidad con lo establecido en los artículos 37.7 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen establecer los criterios recogidos en el presente artículo. Se acuerda igualmente como criterio y por necesidades productivas y organizativas, que no podrán coincidir en el mismo centro de trabajo y turno más de tres personas en las plataformas grandes (A), 2 en las plataformas medianas (B), y 1 en las plataformas pequeñas (C), cuya reducción de jornada coincida mayoritariamente en el horario dejándose por tanto parte del turno de trabajo desatendido. En este caso, la empresa vendrá obligada a ofrecer horarios alternativos a la persona afectada, así como a ajustar las rotaciones de la plantilla de dicho centro de trabajo en la medida de lo posible.

Las personas que disfruten del derecho a la reducción de jornada no podrán realizar horas extras o generar plus de disponibilidad en jornada completa, debiéndose respetar siempre la reducción de jornada y el horario reducido. Tampoco podrán hacer horas de más en su jornada habitual, debiendo respetar escrupulosamente la reducción solicitada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona que esté disfrutando de la reducción de jornada deberá preavisar con quince días de antelación de la finalización del derecho y su incorporación en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 y 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

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

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

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

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

5. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

Artículo 34. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, por semanas, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

En tanto no se produzca el desarrollo reglamentario previsto, este permiso se disfrutará por semanas completas y no será retribuido.

Artículo 35. Víctimas de violencia de género. Derechos y garantías.

La consideración de víctima de violencia de género a efectos laborales vendrá determinada conforme a la legislación vigente y aplicable en cada momento.

Se entiende por «violencia de género» la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada y demás derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora 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 a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en otra provincia donde la empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado. Cuando el traslado de centro implique cambio de domicilio, la víctima podrá solicitar una licencia retribuida de cinco días por tal cambio de domicilio.

Adicionalmente cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que llevar a cabo trámites necesarios derivados de su condición consistentes en acudir a los juzgados, comisarías y servicios asistenciales tanto propios como de sus hijos tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario hasta un total de dos días.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin necesidad de preaviso alguno.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Artículo 36. *Licencias sin sueldo.*

Se podrán solicitar dos días de licencia sin sueldo al año para atender personalmente asuntos propios, que serán elegidos por la persona interesada siempre que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. Para ello deberán solicitarse por escrito siempre que no se hayan publicado los cuadrantes de trabajo y con al menos tres semanas de antelación a la fecha de disfrute de los mismos. Dicha solicitud deberá recoger de forma fehaciente y expresa la fecha y hora de petición, pues las solicitudes anteriores por este motivo tendrán preferencia sobre las posteriores.

La empresa podrá limitar este permiso cuando coincidan más de 3 personas ausentes por esta misma causa el mismo día y en el mismo centro de trabajo en las plataformas grandes (A), 2 en las plataformas medianas (B), y 1 en las plataformas pequeñas (C).

La empresa deberá resolver en un máximo de cinco días tras la solicitud de dicho permiso.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses aquellas personas que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de un año.

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

También darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de

adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los quince días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 37. *Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad de conformidad con lo previsto en la ley y en el artículo 35 del presente convenio.

Artículo 38. *Excedencia Voluntaria.*

Las personas de la plantilla con al menos 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, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

La petición de excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, y serán resueltas por la empresa dentro de dicho plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas. En caso de que la excedencia voluntaria se solicitase por causas de urgencia o necesidad acreditadas, la empresa dictará resolución en un plazo no superior a diez días.

La persona excedente deberá interesar su reingreso mediante escrito al efecto dentro del plazo de un mes de antelación a la terminación de su excedencia, de no hacerlo causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años desde la fecha final de la anterior excedencia.

Cuando así se solicite, en el plazo y modo anteriormente señalado, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional al momento de la finalización de la excedencia, al tener sólo un derecho potencial o expectante; si no existiese vacante en su grupo profesional podrá optar por incorporarse al Grupo A, siempre que haya vacante en este Grupo, conservando preferencia a esta incorporación si existiese vacante en dicho Grupo A durante los seis meses siguientes a la comunicación de su reincorporación, y cobrando el salario correspondiente a dicho grupo una vez ocupe dicha plaza en el citado Grupo A.

Dado que la excedencia voluntaria común no comporta para el empresario el deber de reservar a la persona excedente el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad, el empresario podrá disponer de la plaza vacante, bien contratando a otra persona para el desempeño de la misma, bien reordenando los cometidos laborales, bien incluso procediendo a la amortización de la misma.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 relativo a las promociones.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona excedente.

Artículo 39. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Las personas adscritas a la plantilla de la empresa tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, en los supuestos de acogimiento permanente y de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas de la plantilla para atender al cuidado de un familiar, hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado deberá solicitarse con un mes de antelación, plazo en el cual deberá dictarse la resolución pertinente. En caso de que esta excedencia se solicitase por causas de urgencia o necesidad acreditadas, la empresa dictará resolución en un plazo no superior a diez días.

El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Cuando la persona solicitante 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 dieciocho meses cuando se trate de familia numerosa. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

El período en que la persona excedente permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por 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, y para el reingreso la persona excedente deberá interesar su reincorporación mediante escrito al efecto dentro del plazo de un mes de antelación a la terminación de su excedencia, y de no hacerlo causará baja definitiva en la empresa. El reingreso solicitado en tiempo y forma quedará supeditado a la existencia de vacante en un puesto de trabajo del mismo grupo y categoría profesional de haber transcurrido más de un año desde el inicio de la excedencia.

Artículo 40. *Excedencias especiales.*

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

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Régimen de faltas y sanciones.*

El personal de la empresa podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

No obstante, con el fin de evitar infracciones y sanciones, los responsables de las plataformas podrán realizar actas de concienciación con aquellas personas que

incurran en actitudes irresponsables que pudieran derivar en infracciones, para que reconduzcan su comportamiento.

Artículo 42. *Tramitación de régimen disciplinario.*

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. En el caso de faltas graves, cuando la persona afectada sea representante de los trabajadores, y siempre en el de las faltas muy graves, se exigirá tramitación de expediente disciplinario en que sea oída la persona afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona afectada a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días. No computarán a estos efectos los sábados, domingos, ni festivos.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas en tiempo y forma, notificará por escrito a la persona afectada la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 45, 46 o 47 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito a la persona afectada el archivo del expediente. La fecha de efectos podrá diferirse al momento sea firme la misma, o de encontrarse en una situación de suspensión del contrato de trabajo, a la fecha en la que tenga de que reincorporarse al mismo, en cuyos supuestos la empresa comunicará a la persona sancionada la fecha de su cumplimiento.

4. A partir del día siguiente a la fecha en que haya vencido el plazo para evacuar la presentación del pliego de descargos o alegaciones, se haya presentado o no, la empresa tendrá diez días para dictar la resolución definitiva que corresponda, salvo que se hayan aperturado diligencias informativas y/o de investigación, en cuyo supuesto los diez días contarán a partir del día siguiente en que hubieran acabado o debieron de acabar. A estos efectos, no computarán sábados, domingos ni festivos.

5. Si no se pudiera notificar personalmente, sea el inicio del expediente, como en su caso la resolución, o la apertura de diligencias informativas y/o de investigación, se hará mediante burofax certificado y acuse de recibo, al domicilio que a la empresa le haya comunicado expresamente la persona trabajadora y así le conste; en defecto de dicha comunicación por parte del personal, será válido a todos los efectos, el domicilio que tenga la empresa, por este orden: último contrato de trabajo, o última modificación del domicilio informada por la persona trabajadora.

6. De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que a la propia persona afectada si así lo solicita ésta, así como a los Delegados o Representantes Sindicales del sindicato, si los hubiera, al que perteneciera el trabajador.

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

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

Artículo 44. *Graduación de las faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

Artículo 45. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta dos en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. No informar en tiempo oportuno 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, aun cuando sea por breve tiempo, si no originase perjuicio o riesgos para la empresa y para sus compañeros.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
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 que alteren el normal funcionamiento de la actividad.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 46. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Entre tres y cinco faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de sesenta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida, sin malicia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, sin que concurra quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa o terceros.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo sin riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o para terceros y no concurra peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de tercero.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo se cause o se pueda causar un perjuicio o riesgo grave a la empresa o compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra norma en materia de prevención.

Artículo 47. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Seis o más de seis faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de sesenta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto encontrado en nuestros envases propiedad de nuestros clientes.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.
8. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo fuera de las zonas habilitadas.
9. La embriaguez o drogadicción habitual manifestada durante el trabajo si repercute negativamente en el mismo o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada. También se considera falta muy grave la realización de fotografías o vídeos dentro de las instalaciones de la empresa sin autorización cuando se divulguen en redes sociales que no sean de trabajo, o a terceros ajenos a la empresa por cualquier medio, o haya propósito de su divulgación. Se considera igualmente falta muy grave el uso del teléfono móvil dentro de las instalaciones de la Empresa por el personal que no haya sido autorizado expresamente para ello por razón del desempeño de su trabajo. En todo caso, sí estarán autorizados los representantes legales de los trabajadores con el único fin de denunciar incumplimientos laborales.
11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o amenazarles en el centro.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.
17. Falsificar la identidad de otra persona de la plantilla durante la jornada de trabajo y en documentos internos de la empresa, pudiendo causar o causando perjuicio a la empresa o a sus compañeros.

18. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

19. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

20. El acoso moral «mobbing», entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada y habitual en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a la persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

21. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra norma en materia de prevención, siempre que de tal incumplimiento se derive, o se haya podido derivar, un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, para terceros, y/o materiales y/o equipos de la empresa o de terceros.

23. La negativa a someterse al reconocimiento médico periódico en aquellos puestos en los que, por razón de la descripción de puesto y de prevención de riesgos laborales, sea obligatorio dicho reconocimiento médico. La empresa asegurará que la persona de la plantilla tenga hasta tres convocatorias para hacerse el reconocimiento médico.

24. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño del trabajo por parte de la plantilla. Serán dichos incumplimientos los cometidos por trabajadores que, habiendo sido formados e informados sobre los mismos, desobedecen las instrucciones.

25. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo, se originase perjuicio muy grave a la empresa o fuese causa de accidente muy grave a sus compañeros de trabajo.

26. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad, produciendo escándalo notorio de naturaleza muy grave.

27. No comunicar, de manera maliciosa, con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia o que puedan afectar a la Seguridad social.

28. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, implicando quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para terceros.

29. La imprudencia en acto de trabajo con riesgo de accidente para los trabajadores, para sus compañeros o para terceros, o concurriera peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de terceros.

30. El incumplimiento de las responsabilidades en materia de calidad, es decir, no realizar la calidad de los envases establecida para los mismos, incluso en el supuesto de que estos envases no hayan llegado a los clientes.

31. No acudir a las formaciones programadas siempre y cuando la persona no se encuentre de baja médica, descanso planificado, de permiso retribuido, vacaciones o devolución de horas (DH). Para facilitar la asistencia, la empresa deberá facilitar dos o tres convocatorias según los turnos de lavado, en distintos días, para realizarlos.

Artículo 48. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

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, amonestación por escrito, 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 la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo. Las partes firmantes acuerdan que, en los casos graves acreditados de Acoso, bien laboral, bien sexual o por razón del sexo, debidamente acreditados a través de los respectivos Protocolos, la sanción a imponer será la más grave de entre las previstas para las faltas muy graves, considerándose así en atención a los criterios de gradación y proporcionalidad.

CAPÍTULO VII

De la representación de los trabajadores

Artículo 49. *Derechos sindicales.*

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 y laboral.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de la empresa si los hubiera, que tendrán las facultades, derechos garantías y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Las partes convienen que el uso del crédito horario deba preavisarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas, salvo que causas de urgencia acreditada impidan dicho preaviso.

Artículo 50. *Representación de los trabajadores.*

Las personas que sean representantes de las personas trabajadoras de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se constituyen y formarán parte a nivel de empresa de la Comisión paritaria, como interlocución válida para tratar todos aquellos aspectos recogidos en el capítulo referente a la resolución voluntaria de conflictos.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 51. *Igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes del convenio, tanto sindicales como de empresa, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito de la empresa para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de

trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos:

a) Incorporar, promover y respetar el Plan de Igualdad de Logifruit aprobado por Comisión Negociadora en diciembre 2022, habiendo sido registrado e inscrito ante Dirección de General de Trabajo en marzo de 2023, para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

b) Conseguir que la igualdad sea real y efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, a la contratación, a las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en trabajos de igual valor, la conciliación, la salud laboral, etc., garantizando los recursos que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación.

Todas aquellas mejoras o medidas incluidas en el Plan de Igualdad vigente en cada momento, sea en el ámbito personal o laboral, así como cualquier aspecto relacionado, serán obligatorias y vinculantes para las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 52. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter exclusivamente al procedimiento de mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos colectivos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial-ASAC), siempre y cuando lo solicite una de las partes, o en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes.

Asimismo se someterán, en cuanto sea aplicable, exclusivamente al procedimiento de mediación, los conflictos colectivos que pudieran surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto al VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), con código de convenio número 80100015092017, solo en los supuestos en que sea obligatorio.

Artículo 53. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio se atribuye a la Comisión paritaria, debiendo intervenir ésta con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Constitución.

A tal efecto se constituye por ambas partes una Comisión como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio a cuyo juicio se someterán ineludiblemente en primera instancia, sin perjuicio del libre derecho del trabajador.

Composición.

Esta comisión estará integrada por cinco representantes de la empresa y cinco de los trabajadores que hubiesen formado parte firmante de la comisión negociadora del convenio, y que representarán a todos los sindicatos firmantes.

En su caso, si así se decide, se designará un Presidente por mutuo acuerdo de ambas partes, pudiendo asistir hasta un máximo de dos asesores por cada una de las dos representaciones.

La Comisión se reunirá a propuesta de la empresa o de una persona trabajadora cuando se plantee por escrito una cuestión de interpretación, reuniéndose la Comisión en el plazo de diez días y emitiendo resolución en el plazo de siete días, excepto en los supuestos del artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 82

del mismo texto legal en cuyo supuesto la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

La Comisión se considerará válidamente constituida con la asistencia de la mayoría de sus componentes, tomándose los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones. Se establece que las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria y que sean propias de su competencia, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda analizar y examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiendan que le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de tres días hábiles.

Los plazos establecidos para resolver la cuestión planteada computarán, en su caso, a partir del anterior plazo, excepto en las discrepancias surgidas en el seno de un periodo de consulta al que se ha aludido anteriormente con referencia al artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores y en los supuestos del artículo 82.3 en relación con el descuelgue de las condiciones salariales.

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) La solución de conflictos colectivos que se susciten durante su vigencia, y también:

– Aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses personales, supra personales, colectivos o individuales.

– Aquellos que, no obstante promoverse por una persona de la plantilla, su solución se extienda o generalice a un grupo de trabajadores.

c) Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de igualdad y conciliación en los términos y condiciones provistos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo, para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes de igualdad.

d) Asimismo actuará en los desacuerdos que se produzcan durante el periodo de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en los supuestos de descuelgue salarial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

e) Conocer, de forma previa y obligatoria, las convocatorias de huelga que se puedan plantear por aplicación e interpretación del convenio.

f) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Resolución de discrepancias en la Comisión Paritaria.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 del vigente TRET, las partes convienen remitirse a lo previsto en el artículo 52 de este Convenio colectivo en cuanto

al procedimiento voluntario de solución de conflictos también en el caso de que éstos surjan en el seno de la Comisión Paritaria.

Ambas partes fijan como domicilio de la comisión a efectos de notificaciones el que se designa a continuación:

Logifruit Iberia, SLU, avenida de las Cortes Valencianas, número 37, Esc. A, puerta 2, 46015 (Valencia).

Artículo 54. *Desconexión Digital.*

Sin perjuicio de que exista un pacto que mejore el derecho a la desconexión digital, el presente convenio estará a lo establecido en el artículo 88 de la LO 3/2018 referido al Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral.

Artículo 55. *Disposición adicional única. Representatividad y Legitimidad en la negociación del convenio.*

Para hacer constar que el presente convenio colectivo, ha sido suscrito por la representación legal de la empresa Logifruit Iberia, SLU, y por los/as Delegados/as de Personal, representantes de los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa.

Las partes firmantes de este convenio colectivo, se reconocen y tienen la representatividad y legitimidad necesaria para la negociación y firma en el ámbito territorial y funcional y personal de este convenio colectivo, a los efectos determinados en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia aprueban el texto del presente convenio colectivo para el periodo 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028.

ANEXO I

Vestuario

Vestuario de verano.

1. Colaborador/a de Línea (Grupo Profesional A), Carretilleros/as (Grupo Profesional B.1), personal de mantenimiento (Grupo Profesional B.2, y D.2), y Segundos Responsables de Turno (Grupo B.3):

- Tres camisetas de manga corta.
- Tres pantalones (largo o corto, según preferencia la persona trabajadora, a excepción del personal de mantenimiento que siempre será pantalón largo).

2. Personal Administración de Plataforma (Grupo Profesional C.1), Gestor/a de Operaciones (Grupo Profesional D.3) y Responsable de Turno, (Grupo Profesional B.4):

- Tres camisetas de manga corta.
- Dos pantalones largos.

Vestuario de invierno.

1. Colaborador/a de Línea (Grupo Profesional A), Carretilleros/as (Grupo Profesional B.1), personal de mantenimiento (Grupo Profesional B.2, y D.2), y Segundo/a Responsable (Grupo B.3):

- Tres camisetas de manga larga.
- Tres pantalones (corto, largo, según preferencia de la persona trabajadora, a excepción del personal de mantenimiento que siempre será pantalón largo).
- Dos sudaderas (jerséis).
- Un forro polar.

2. Personal Administración de Plataforma (Grupo Profesional C.1), Gestor/a de Operaciones (Grupo Profesional D.3), y Responsable de Turno, (Grupo Profesional B.4):

- Tres camisetas de manga larga.
- Dos pantalones largos.
- Dos sudaderas (jerséis).
- Un forro polar.

3. En las Plataformas, con la excepción de Granadilla (Tenerife) e Ingenio (Las Palmas), atendiendo a las circunstancias climáticas, y en función del puesto de trabajo, además de lo anteriormente mencionado, se podrán entregar por la Empresa, con las siguientes condiciones:

- Un anorak acolchado o, alternativamente, 1 chaleco acolchado (Col. Carretilla).
- Un chaleco acolchado (Línea, Segundos/as y Responsables de Turno).
- Un chaleco acolchado reversible azul marino / naranja AV (mantenimiento).
- Una braga (trabajo exterior).

Además, se podrá disponer, en casos excepcionales donde las condiciones climáticas lo indiquen, previa autorización por el responsable de plataforma, de las siguientes prendas.

- Un camiseta térmica (trabajo exterior de línea, carretilla y mantenimiento).
- Un pantalón térmico (trabajo exterior de línea, carretilla y mantenimiento).
- Un par de guantes (trabajo exterior de línea, carretilla y mantenimiento).

En el resto de plataformas, atendiendo a las circunstancias climáticas y del puesto de trabajo, se podrán entregar las prendas citadas previa autorización por la Dirección de la Empresa.

Toda persona de la plantilla de Logifruit deberá disponer de estas prendas, dependiendo del puesto de trabajo donde se encuentre.

La entrega del vestuario a la plantilla no será anual, siendo la reposición de vestuario del siguiente modo: cada vez que una prenda se rompa o deteriore por el uso habitual de la misma, la empresa sustituirá la rota por una nueva a la mayor brevedad posible, siempre y cuando se entregue la prenda deteriorada y se verifique que el deterioro se debe al uso habitual y no a la pérdida o negligencia de la persona trabajadora.

ANEXO II

Grados de parentesco (consanguinidad y afinidad)

	1.º grado	2.º grado
Trabajador.	Padres/Madres. Hijos.	Abuelos. Hermanos. Nietos.
Cónyuge.	Suegros.	Abuelos Políticos. Cuñados.

ANEXO III

Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

1. Objeto

El objeto del presente método es la definición de las pautas a seguir por Logifruit para prevenir y proteger a la plantilla de aquellas situaciones que puedan suponer acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

En sentido con lo anterior, se entiende por:

Acoso laboral: cualquier comportamiento reiterado que suponga un hostigamiento psicológico, tanto por parte de superiores como de compañeros/as, que suponga hacer el vacío en las relaciones de grupo o la degradación de las condiciones de trabajo con menoscabo en la víctima de su estatus profesional y personal.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, todo ello según artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Debiéndose dar las siguientes situaciones:

- 1) Comportamiento de carácter sexual.
- 2) Indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- 3) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Ejemplos acoso sexual:

Verbal.

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

No verbal.

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico.

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo, de la tendencia o inclinación sexual o con implicaciones de naturaleza sexual o de identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, todo ello según artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situación laborales discriminatorias mucho más amplia o genérica.

Ejemplos acoso por razón de sexo:

- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Conductas discriminatorias por razón de sexo.

- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.

Cabe destacarse que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo no requieren para su comisión ni de una reiteración en la actuación (a diferencia del acoso laboral) ni del rechazo expreso de la víctima (el consentimiento es expreso). El acoso laboral se ejerce de forma sistemática y recurrente con una periodicidad de al menos una semana y durante un tiempo prolongado y un plazo superior a los seis meses, aunque estos plazos son orientativos.

A continuación, se detallan las medidas iniciales y preventivas que la Empresa adopta para la prevención y actuación contra el acoso en cualquiera de sus vertientes en Logifruit:

1. Declaración de principios: la empresa debe elaborar una declaración de principios y esta debe ser difundida a la plantilla por las vías que sean necesarias. Estas vías son:

- Documento divulgativo colgado en el tablón para informar a la plantilla que queda a su disposición el procedimiento de actuación contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Incorporar la información en el portal colabora quedando al alcance el procedimiento de actuación contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

2. Campañas de sensibilización: a través de charlas, folletos...

- Charla formativa a la representación legal de las personas y a mandos intermedios para explicar las pautas a seguir en caso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Colgar en el tablón un folleto concienciando de la importancia de denunciar los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

3. Realización de acciones formativas.

- Realización de una acción formativa anual a la plantilla.
- Inclusión en el plan formativo de nuevo personal, formación acerca el procedimiento a seguir cuando se nos presente un caso.

4. Información:

La plantilla de Logifruit tendrán acceso y habrán sido informados de este procedimiento. Cuando una persona entre a formar parte de Logifruit se le entregará una ficha informativa en la que se explica qué es el acoso y el protocolo de actuación.

2. Procedimiento para casos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1 Denuncia de la persona afectada.

Cualquier persona que forme parte de Logifruit, y considere que está siendo objeto de acoso, como aquella persona que tenga conocimiento fundado de esta situación en su entorno laboral, deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la empresa, del Área de Prevención de Riesgos Laborales, o el Área de Cumplimiento Normativo, debiendo hacerlo por escrito.

La «denuncia» deberá contener:

- Nombre y apellidos de la persona afectada y de la persona denunciante si es distinta de la víctima.
- Número del DNI.

- Domicilio y teléfono a efectos de notificaciones.
- Hechos que considere que son objeto de acoso con el mayor nivel de detalle posible (fechas, descripción pormenorizada de los hechos, etc.).
- Identificación de posibles testigos del acoso.
- Lugar, fecha y firma de la persona denunciante.

A estos efectos, se adjunta formulario de denuncia.

Debe tenerse en cuenta que no podrán atenderse denuncias anónimas ni genéricas que impidan corroborar la veracidad de los hechos, ni la necesaria toma de declaración a la persona que denuncia durante la investigación. Asimismo, Logifruit garantiza que no se tomará ningún tipo de represalia, directa ni indirecta, contra aquellas personas que hayan comunicado cualquier posible conducta de acoso y que se protegerá la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

Por último, se informa de que todas las denuncias deberán realizarse de buena fe, respetando los criterios de proporcionalidad y veracidad. Las denuncias falsas o malintencionadas podrán dar lugar a las correspondientes sanciones, sin perjuicio de las responsabilidades civiles e incluso penales que se puedan derivar conforme a la normativa vigente.

2.2 Vías de comunicación de la denuncia.

La denuncia podrá presentarse por cualquiera de las siguientes vías:

- Correo electrónico dirigido a la dirección canaldedenuncias@logifruit.es, adjuntando la denuncia con toda la información solicitada en el apartado 3.1 (en lo sucesivo, «Canal de Denuncias»).

- Por escrito dirigido a la siguiente dirección:

- Atención: Dirección de Relaciones Humanas (RRHH) o Área Cumplimiento Normativo o Área de Prevención de Riesgos Laborales.

- Dirección: Avenida Corts Valencianes, 37 - Escalera A, Piso 1, Oficina 2, Valencia, CP: 46015.

- Por escrito, entregándose al personal de administración de RRHH de la correspondiente plataforma en sobre cerrado para su envío a la Dirección de RRHH.

En caso de presentar la denuncia por escrito, esta se deberá presentar dentro de un sobre cerrado, todo ello a efectos de garantizar la máxima confidencialidad.

2.3 Tramitación de la denuncia.

2.3.1 Recepción de la denuncia y creación de la Comisión de Investigación y Mediación.

Si la denuncia ha sido presentada a través del Canal de Denuncias, el Órgano de Instrucción (tal y como está definido en el documento «Reglamento Canal de Denuncias») procederá a dar traslado de la denuncia a la Dirección de Relaciones Humanas (RRHH).

En el supuesto de que la Dirección de Relaciones Humanas (RRHH), o las Áreas de Prevención o Cumplimiento Normativo recibieran el escrito de denuncia directamente, en caso de considerarse que existen indicios para la iniciación de un «Expediente de investigación del acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo» según los hechos descritos, se creará una Comisión de Investigación y Mediación (en lo sucesivo, la «Comisión»), en un plazo máximo de cuatro (4) días laborales.

La decisión definitiva de admitir o inadmitir a trámite una comunicación deberá ser comunicada a la persona denunciante por la Dirección de Relaciones Humanas (RRHH) en un plazo máximo de cuatro (4) días laborales desde la recepción de la denuncia.

En caso de inadmisión, deberá redactarse una sucinta motivación por escrito de las causas de la inadmisión. Asimismo, la Dirección de Relaciones Humanas (RRHH) lo

comunicará al Administrador junto con una copia del expediente formado hasta ese momento. El Administrador dispondrá de un plazo de dos (2) días laborales para revocar la decisión de la Dirección de Relaciones Humanas (RRHH) y admitir a trámite la comunicación.

En caso de que la denuncia versará sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, se designará a una persona instructora del expediente (miembro de la comisión) que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, durante el procedimiento.

La Comisión dará resolución del procedimiento a la mayor brevedad posible, con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de quince (15) días laborales desde la presentación de la denuncia, salvo que la complejidad de las pruebas y testimonios a recabar para su tramitación exijan un periodo mayor, lo que deberá documentarse en todo caso.

2.3.2 Composición de la Comisión.

La Comisión estará formada por un máximo de cuatro miembros, y su composición será la siguiente teniendo en cuenta que tendrán que haber integrantes de ambos sexos, en el caso de una denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo:

- Dirección Relaciones Humanas (RRHH) o persona designada por la Dirección.
- Responsable de la plataforma u otro mando intermedio de la plataforma si el/la primero/a es la persona denunciada.
- Responsable del Área jurídica o una persona del Área de Prevención.
- La representación legal de las personas trabajadoras designado/a por la persona denunciante.

Las personas integrantes de esta Comisión deberán abstenerse de formar parte en la misma cuando tengan algún interés en el procedimiento (amistad, enemistad, etc.).

Las personas que denuncien podrán solicitar la recusación de las personas integrantes de dicha Comisión cuando entiendan que concurre alguna causa para ello y ésta quede debidamente fundamentada.

2.3.3 Funciones de la Comisión.

La Comisión tendrá como misión la resolución de la denuncia de la manera más diligente y rápidamente posible, ajustándose sus actuaciones al procedimiento que se recoge en este Método.

2.3.4 Funcionamiento de la Comisión.

Una vez recibido el escrito por la Dirección constituirá formalmente la Comisión, documentándose en acta al efecto para su legitimación. Las pautas a seguir serán:

- a) Análisis de la denuncia y de los hechos descritos.
- b) Solicitud de cuantos documentos, informes, etc. que puedan servir para esclarecer la situación.
- c) Entrevista de la persona que denuncie, de la persona denunciada y de cuantas personas sean necesarias para recabar toda la información posible.
- d) Reunión de mediación: En caso de que proceda, se celebrará una reunión entre la Comisión, la persona demandante y la persona demandada, para buscar una solución consensuada entre las partes. De la reunión de mediación se levantará acta en la que contendrán las medidas propuestas para la solución. Esta acta será firmada por todas las personas asistentes. En los supuestos de Acoso sexual o por razón de sexo, podrá prescindirse de la reunión de mediación atendidas las circunstancias del caso y siempre atendida la petición de la persona denunciante.
- e) Finalización de la Comisión y emisión del informe: La instrucción del expediente finalizará con un informe de la Comisión y de los Representación Sindical, en el plazo máximo de quince días laborales, a contar desde el inicio de la investigación.

2.3.5 Medidas cautelares.

Las medidas cautelares podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. Estas medidas estarán siempre encaminadas a garantizar la seguridad de la víctima, su proceso de recuperación, impedir la eliminación de pruebas por la persona denunciada, facilitar la investigación del caso y asegurar un entorno de trabajo adecuado.

- En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona denunciada.
- Podrá acordarse, en los casos graves, la exoneración temporal de la obligación de acudir al trabajo por la víctima y / o la persona denunciada.
- Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente de la persona investigada o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.
- Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la víctima, la atención facultativa de un/a profesional, ya sea, atención médica psicológica, etc.

2.3.6 Informe de la Comisión.

El informe debe ser un escrito detallado en el que se incluya:

- El resumen de los hechos denunciados y si han quedado acreditados.
- El resumen de las pruebas y medidas llevadas a cabo por la Comisión para el estudio del caso concreto.
- Una valoración de los hechos denunciados y su alcance.

El informe final con las medidas propuestas, se elevarán al Administrador de la empresa para que se adopten las resoluciones y medidas correctoras correspondientes, notificándose las mismas a las personas afectadas.

Para las medidas correctoras a adoptar se establecerá un plazo de ejecución, que será supervisado por la Comisión.

La Empresa, en los casos en que así lo recomiende la Comisión, realizará un seguimiento del caso, de la víctima, de la persona investigada y de cuantas circunstancias se detallen por la Comisión.

3. Esquema de Actuación

- Inicio procedimiento formal (Denuncia).
- Constitución de la Comisión.
- Nombramiento del instructor (en caso de no proceder de la actuación informal).
- Investigación.
- Informe de conclusiones.
- Adopción de medidas correctoras o apertura del expediente disciplinario, si corresponde.

4. Incompatibilidades

En caso de que este procedimiento sea puesto en manos de las Autoridades Laborales (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, procesos judiciales, etc.), la empresa no intervendrá en el mismo, hasta que no esté claramente cerrado el expediente ante dichas autoridades. La empresa sí podrá adoptar medidas cautelares en los términos previstos en este protocolo.

En el caso del acoso sexual o acoso por razón de sexo, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

5. Modelo de Denuncia

FORMULARIO DE DENUNCIA	
<u>Datos personales</u> Nombre: Apellidos: DNI:	
<u>Descripción de los hechos</u> (con el máximo detalle y extensión posible)	
<u>Documentos, pruebas y evidencias</u> (en caso de disponer de las mismas)	
<u>Identificación de otros/as posibles testigos</u>	
<u>Datos de contacto</u> (Indicar únicamente las opciones deseadas) Teléfono de contacto*: Correo electrónico*: Domicilio a efectos de notificaciones (opcional): *En caso de ser de resultar de interés realizar las comunicaciones desde otro correo y teléfono que los laborales.	
Lugar: Fecha: Firma denunciante:	Lugar: Fecha recepción: Firma Gestor del canal: