CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOGIFRUIT, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Logifruit, S.L., (Código de convenio número 90100372012011) que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2010, 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 de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOGIFRUIT, S.L.

Nota previa: Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la Empresa Logifruit, S.L.

Capítulo primero. Ámbito y condiciones de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Queda sometida a la estipulación de este convenio la empresa Logifruit, S.L., dedicada a la manipulación de envases y embalajes mediante procedimientos mecano físicos, tales como mecanizado, recuperación, higienización, limpieza y regeneración.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán en todos los centros de trabajo de Logifruit, S.L. en el del territorio español.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el día de su firma y tendrá una vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2012.

Las partes firmantes, la empresa Logifruit, S.L., FITQA CC OO, FIA-UGT y CGT se obligan a poner este convenio en vigor desde el día de su firma.

Ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio dos meses antes de finalizar su vigencia. En caso de imposibilidad, se prorrogará tácitamente al siguiente año.

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, S.L., 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 segundo. Ingresos, contratación, plantillas, ascensos y ceses.

Artículo 6. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñan 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 los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que tienen que reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que 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 7. Período de prueba.

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

Grupos profesionales 6 y 5: Seis meses.

Grupos profesionales 2, 3 y 4: Tres meses.

Grupo profesional 1: Dos meses.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre en período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

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

Artículo 8. Contratación.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventual, interino y contratado a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

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

8.1 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 que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y

periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

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 los trabajadores a tiempo parcial, esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán 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.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán 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.

8.2 Contrato de obra o servicio.–A fin de potenciar la utilización por la empresa de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a la empresa, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de obra o servicio podrán realizarse por las causas y duración establecidas legalmente.

Además de lo establecido en la ley, se recogen como actividades con sustantividad propia dentro de la empresa: Las actividades para atender un proceso no automatizado, hasta la finalización del mismo

Las producciones esporádicas y sin periodicidad fija, motivadas por campañas turísticas o cambios de implantación en los formatos de nuestros clientes.

Las tareas que se deriven de perjuicios provocados a nuestros clientes por deterioros en nuestros envases, en tanto en cuanto se solucionen los mismos:

Aparición de etiquetas, restos, deformidades en los envases... etc.

Artículo 9. Pluriempleo.

Los firmantes del presente convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 10. Plantilla.

En el último trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores 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.

En base a ello la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente 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, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantilla, etcétera. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Semestralmente, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, 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 los representantes de los trabajadores, entregará a éstos 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 la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, a los efectos oportunos.

Artículo 11. Subcontratación de actividades.

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores 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 trabajadores 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 12. 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 13. Acción positiva.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos 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 los permisos retribuidos se equiparará a las parejas de hecho que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad respectiva, al menos con seis meses de antelación, con las de vínculo matrimonial.

Este convenio se ratifica en la aplicación de la nueva Ley 3/2007 Orgánica de Igualdad de 22 de marzo, de las personas trabajadoras y de las posteriores reformas que surjan en la misma.

Artículo 14. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa para los Grupos 5 y 6.

2. Para el ascenso del resto de trabajadores, la empresa establecerá un proceso en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional, la disponibilidad del trabajador para cumplir los requisitos de ese puesto de trabajo y haber superado satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En relación con la promoción se tendrá en cuenta lo señalado en el Artículo 13 y se establecerá un sistema que constará de dos partes:

1. La empresa colgara en el tablón de anuncios la vacante a cubrir y la formación necesaria, dando un plazo de siete días para que los trabajadores interesados se presenten.

2. Pasado dicho plazo, la empresa comprobará el cumplimiento de los requisitos por parte de los candidatos y a todos aquellos que los cumplan se les realizará una prueba, cuyos resultados serán enviados al departamento de Recursos Humanos de la sede central, para que en un periodo de 7 días, haga la elección.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 15. Ceses voluntarios y jubilación.

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

Grupos profesionales 4, 5 y 6: Un mes.

Grupos profesionales 1, 2 y 3: Quince días.

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

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

2. La jubilación será obligatoria para los trabajadores con sesenta y cinco años de edad, salvo pacto expreso de la empresa y trabajador, siempre y cuando el trabajador afectado, cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, circunstancia que de no ser así, deberá acreditar el trabajador a la empresa. Cuando se extingan obligatoriamente los contratos de trabajo por el cumplimiento de los 65 años de edad del trabajador, la empresa deberá contratar en el plazo de tres meses a un nuevo trabajador, o bien transformar un contrato temporal en indefinido, o sustituirle por un trabajador de la plantilla por promoción interna, sin que sea preciso que realice las mismas funciones y/o pertenezca al mismo grupo profesional.

Capítulo tercero. Clasificación profesional.

Artículo 16. Clasificación funcional.

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

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 trabajador.

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

Artículo 17. 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:

a) Producción.

b) Mantenimiento.

c) Servicios.

d) Administración e informática.

e) Comercial.

Definición de los 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.

I. 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.

a) Formación o nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

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

c) Experiencia: Tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y practica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. 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.

III. Complejidad: que dependerá de la dificultad en el trabajo, habilidades especiales y del ambiente de trabajo.

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

V. 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 1.

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten 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 Primaria Obligatoria. Curso básico de castellano (para operarios de habla no hispana).

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:

A) Operaciones auxiliares elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

B) Operaciones auxiliares tales como limpiar, ordenar, vigilar la Plataforma.

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

D) Trabajos de manipulado de cajas y palets.

Por ejemplo: Operarios de Lavado o de clasificado de palets, Operarios de Limpieza…

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo los métodos de trabajo preciso y concreto (establecidos y facilitados por Logifruit), totalmente supervisadas, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente y/o experiencia profesional.

Formación e información en materia de prevención y manejo de carretillas.

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

A) Actividades de manipulación de maquinarias tales como montadoras, flejadoras, carretillas.

B) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, electricidad, etcétera, personal que desempeña su trabajo según los métodos de trabajo y bajo supervisión directa.

C) Tareas de manipulación de la lavadora de cajas o de palets, para las cuales no se exige formación especializada, solo precisión y cautela en el desempeño de las mismas y seguimiento de los métodos de trabajo.

D) Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.

E) Comprobación de parámetros de lavado que vienen fijados en los métodos de trabajo y cuya verificación solo requiere cierta atención por parte del operario. Comprobación del stock de existencias de los diversos productos que se utilicen en la empresa.

F) Trabajos rutinarios de mecanografía, informática, ofimática, archivo, o similares de administración tales como albaranes o plantillas elaboradas y distribuidas por Logifruit.

Por ejemplo: Carretilleros, Operario de Mantenimiento.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados

conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

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

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

A) Responsable de una o varias máquinas de lavar para sacar la producción, control de los productos consumidos, temperaturas, regulación de la máquina etcétera.

B) Tareas de registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

C) Tareas administrativas, gestión del vestuario, cumplimentación de investigaciones de accidentes, etc

D) Los responsables de turno de una plataforma, encargados de gestionar, dirigir y coordinar a menos de 50 personas por turno.

Por ejemplo: Administrativos, Responsables de turno.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. El trabajo se realizara siempre bajo supervisión pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: La formación básica mínima exigible será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o experiencia profesional.

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

A) Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Cálculo de salarios y valoración de costes de personal. Elaboraciones de Planes de Trabajo para los trabajadores de más de un centro de trabajo.

B) Tareas de oficios auxiliares tales como la informática, electricidad, robótica, etcétera, con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de mantenimiento y adecuación de las máquinas.

C) Los responsables de despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Por ejemplo: El cuerpo de Administrativos de las oficinas centrales.

Grupo profesional 5.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo 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.

Formación: La formación básica mínima exigible será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o experiencia profesional.

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

A) Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (mecánica, electricidad, etcétera).

B) Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior, y que deban reportar directamente a algún superior.

C) Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad, con titulación de técnico de grado medio en prevención de riesgos laborales, siempre que dicha actividad suponga la totalidad de su jornada de trabajo.

Por ejemplo: Responsable de Plataforma, Responsable de Mantenimiento.

Grupo profesional 6.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme 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.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Por ejemplo: Miembros del Comité de Dirección.

Artículo 18. Modo de operar para la nueva clasificación profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

a) Se procederá a la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

b) En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.

c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la comisión mixta.

d) Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que tendrá carácter vinculante.

e) Donde no existan representantes de los trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

f) De no haber acuerdo de someterse al dictamen de la Comisión Mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando, no obstante, abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

Artículo 19. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional.

Para las modificaciones que se puedan producir, como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo, en la clasificación profesional y que afecte a un grupo de trabajadores, entendiendo como tal tres o más trabajadores, se procederá según el método indicado en el artículo anterior.

Artículo 20. Movilidad funcional.

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

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se haya adquirido durante un periodo de formación práctica que será: De tres meses consecutivos para el grupo 2 (seis discontinuos), de seis meses consecutivos para los grupos 3, 4 y 5 (nueve discontinuos), y de un año consecutivo para el grupo 6. Dicho periodo de formación práctica tendrá como objetivo dotar al trabajador de todos los conocimientos y herramientas necesarias para el desempeño de su nueva tarea no siendo considerado movilidad funcional y no formando parte del periodo de prueba establecido en el Artículo 7.

A los trabajadores que habiendo superado el periodo de formación sean considerados objeto de tal movilidad y por tanto vengan realizando de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuviesen incluidas en su grupo de origen, durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, se les reconocerá el pase al grupo profesional superior.

Capítulo cuarto. Política salarial.

Artículo 21. Incrementos salariales.

El incremento para los años de vigencia del convenio será:

Para el año 2010 el IPC general nacional real del año 2009 (publicado por el Instituto Nacional de Estadística) más un 0,2 %.

Para el año 2011 el IPC general nacional real del año 2010 (publicado por el Instituto Nacional de Estadística) más un 0,5 %.

Para el año 2012 el IPC general nacional real del año 2011 (Publicado por el Instituto Nacional de Estadística) más un 0,8 %.

Si el IPC real fuese negativo se tomara como valor 0. Cuando se conozca el IPC real del 2010 la Comisión Mixta procederá a confeccionar las tablas salariales, y una vez actualizadas, las remitirá a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el BOE.

Cláusula de inaplicación:

No se procederá a los porcentajes de mejora mencionados en el párrafo anterior, en los años en que la empresa no haya conseguido el ratio (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) de al menos el 2,5 % sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia la empresa lo comunicara a la Comisión Mixta.

Artículo 22. Cláusula de descuelgue del incremento salarial.

La Empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar, previo desarrollo de un período de consultas por un plazo improrrogable de 15 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 3 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, S.L. 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 23. Salario mínimo garantizado (SMG).

SMG – €	Plus transporte – €	Total – €
112.247,15	110,64	13.574,83
213.297,23	123,64	14.780,91
315.076,23	128,64	16.619,91
418.819,50	129,64	20.375,18
521.996,36	151,08	23.809,32
628.633,92	181,08	30.806,88

Al efecto de unificar criterios, las pagas habituales serán: 14 pagas al año prorrateadas en 12 meses.

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

Artículo 24. Estructura de la nómina.

Para facilitar y clarificar la aplicación de los incrementos salariales se establece la configuración de la nómina, de tal manera que el salario mínimo garantizado del convenio, que corresponda a cada grupo profesional, dividido por el número de pagas que existan en la empresa, se recoja en el concepto «salario base».

Plus de actividad: Aquellos trabajadores que, desde la firma del presente convenio, se encuentren en un mismo grupo profesional durante tres años, y hayan superado todas las entrevistas de evolución correspondientes a dicho periodo, consolidarán este plus por importe de 1.200 Euros anuales, siempre y cuando se hayan acumulado tres años en los que el Beneficio total de la Empresa haya aumentado de media como mínimo un tres (3) % anual con respecto al año anterior.

Se crea un Complemento del puesto de trabajo 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 precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo. Se devengará mientras se ejercite ese exceso de responsabilidad en el puesto concreto, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Dicha reestructuración no supondrá en ningún caso incrementos de la nómina distintos a los recogidos en el convenio.

Este plus se abonará a los trabajadores de los grupos 1, 2, 3, 4 y 5 atendiendo a las funciones y responsabilidades descritas en el artículo 17, y la cuantía variará en función del grupo y del grado de autonomía en la gestión de la producción del trabajador.

Grupo	Complemento por día – €
1	4,22
2	5,16
3	6,76
4	7,86
5	9,96

Los trabajadores que tengan su salario total por encima del que le corresponde a su grupo por realizar estas funciones, no cobrarán dicho complemento, quedándole éste consolidado en lo que se denominará complemento personal, que no será absorbible ni compensable, ya que hasta la fecha, y por la política retributiva que tiene Logifruit actualmente, los trabajadores que realizan estas funciones, cobran categorías superiores a los trabajadores que no las realizan.

Los trabajadores del Grupo 6 fijaran este complemento de forma particular pactándolos individualmente con la dirección de la empresa.

Actualmente dicho complemento se recoge en las nominas como Complemento de Responsabilidad, por lo que a la firma del presente convenio, los trabajadores que tengan este complemento en la nomina, verán cambiada su denominación.

Artículo 25. Vestuario.

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todos los trabajadores, teniendo en cuenta el puesto al que pertenezcan y el numero necesario establecido en el anexo I.

Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones de 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 26. Bajas por incapacidad temporal.

La empresa Logifruit, S.L., únicamente durante la primera baja del año que tenga cada trabajador, complementará a partir del cuarto día de incapacidad temporal las prestaciones que abona la Seguridad Social, o en su caso la Mutua Patronal, con el 10 por ciento de las bases de cotización.

En los casos de maternidad y enfermedad común que precise hospitalización, la empresa Logifruit, S.L. complementará, desde el cuarto día, las prestaciones que abona la Seguridad Social, o en su caso la Mutua Patronal, con el 10 por ciento de las bases de cotización.

En los casos de accidente laboral, la empresa Logifruit, S.L. complementará, desde el primer día, las prestaciones que abona la Seguridad Social o en su caso la Mutua Patronal, con el 10 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 del trabajador, de las normas de trabajo y seguridad establecidas por la empresa, e informadas y conocidas por todos los trabajadores.

En los casos de Accidente Laboral que sea declarado grave o muy grave por la mutua, la empresa complementara desde el primer día el 25 por ciento de las bases de cotización.

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 del trabajador/a descrita en el presente artículo.

Artículo 27. 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:

Día	Hora
–	–
€	€
17,84	0,98
28,48	1,06
39,84	1,23

Estas tablas se incrementarán, a partir de la firma del Convenio, cada año en el mismo porcentaje que los SMG de cada grupo profesional.

Se excluye el cobro de este concepto retributivo en las vacaciones, y en los supuestos de incapacidad laboral transitoria, por lo que no se tendrá derecho a percibir este complemento en dichos supuestos.

Aquellos trabajadores que con anterioridad a la firma del presente convenio, tuvieran unos importes de nocturnidad superiores a los aquí recogidos, conservaran el importe de los mismos, hasta que por las actualizaciones del IPC o por un cambio de grupo, el importe que debieran cobrar fuese superior al que cobran actualmente.

Capítulo quinto. Jornada laboral, vacaciones y Formación.

Artículo 28. Jornada laboral, distribución.

La jornada laboral máxima será de 1800 horas anuales de trabajo efectivo, teniéndose, a la firma del presente convenio, los treinta minutos de descanso (bocadillo), como tiempo No efectivo de trabajo.

La devolución de este tiempo se hará, incluyéndose el débito de treinta minutos por día trabajado, en la bolsa de horas de cada delegación, tiempo éste, que será recuperado a lo largo del año, primordialmente en las semanas de días festivos, tal y como se hace actualmente. Quedando abierta la posibilidad de acuerdo sobre la gestión propia de cada delegación. Esta recuperación que se pondrá en marcha desde el 1 de enero de 2011 supondrá una subida salarial a todos los trabajadores del 1,5 % y la actualización de las tablas salariales.

La distribución de la jornada se efectuara por la dirección de la empresa en cada delegación, pudiendo concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, 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.

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. Dicha distribución será realizada por la dirección de la empresa y la plantilla la conocerá, con carácter general, con quince días de antelación.

Si hubiera que trabajar por débito de horas en días laborables, se compensará a aquellas personas que los trabajen, con un día de descanso por día trabajado. En caso de trabajar en domingo excediendo las 40 horas semanales, se creará una bolsa de horas complementarias que se compensarán con dos días de descanso, o con un día de descanso más un «Plus de Disponibilidad» según la siguiente tabla:

Grupo–	P. Dispo €
1	54,72
2	60,16
3	65,76

La mencionada compensación, en ambos casos, se hará a conveniencia de la empresa y del trabajador dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las organizaciones firmantes, conociendo la grave situación de desempleo que existe en el conjunto del Estado, se plantean como un 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 base a 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 abonaran como Horas extraordinarias. El precio de tales horas extraordinarias será:

Grupo–	H. Extra €
1	11,81

2	12,84
3	13,97

Estos importes se actualizaran anualmente según el IPC al igual que los SMG.

Artículo 29. Trabajo a turnos.

Cuando se realice jornada a turnos en «proceso continuo», 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 los trabajadores, 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 aquellos trabajadores 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:

Turnicidad/mes – €
159.60
2154,37
3263.42

Las cantidades que se viniesen percibiendo actualmente por el mismo concepto, pasarán a formar parte del plus de turnicidad, respetándose, en todo caso aquellas condiciones que fuesen más beneficiosas, encuadrándose dentro del complemento personal.

Durante el período de gestación, la trabajadora en un puesto de trabajo a turnos pasará a instancia suya a jornada normal, en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto. En el mismo caso, les será de aplicación a las trabajadoras en período de lactancia.

Artículo 30. Vacaciones.

Se establece el siguiente régimen de vacaciones:

Para todo el personal serán de treinta días naturales.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los

representantes de los trabajadores, y de ese periodo, quince días naturales ininterrumpidos como mínimo, se disfrutaran entre junio y septiembre, salvo acuerdo con el trabajador.

El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año. 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.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Cuando en los supuestos de maternidad, incluida la adopción y 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 podrán 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 el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a su disfrute en fechas posteriores.

Artículo 31. Formación.

Entendiendo las dificultades que tiene el sector en cuanto a formación y preparación de profesionales, ambas partes se comprometen a elaborar un plan de formación tripartito de cómo mínimo ocho horas para cada trabajador en cada uno de los años de vigencia de este convenio.

El plazo para elaborar el citado plan de formación sectorial tripartito estará en función de la convocatoria de Formación de la Fundación Tripartita para el año 2011.

La asistencia a los cursos de formación podrá ser durante la jornada laboral del trabajador. Siempre que exista acuerdo entre las partes se podrá realizar fuera de la jornada de trabajo y se compensará en tiempo libre.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerara como falta de asistencia al trabajo, excepto en periodos vacacionales o permisos.

Artículo 32. Licencias y excedencias.

El trabajador, 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. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con un día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Dos días naturales en caso de hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

10. Por el tiempo indispensable para acompañar al consultorio médico a un pariente de primer grado, que este a cargo del trabajador.

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 3 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.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuanta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por veinticuatro horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a veinticuatro horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de 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.

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 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 del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a 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.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) 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.

f) 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.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a seis días, de los que cuatro serán retribuidos y dos tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación 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.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo, en caso contrario, su derecho.

Artículo 33. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta una hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán substituirla, a su voluntad, por catorce días de permiso retribuido. El disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad.

El ejercicio de este derecho 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 ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

No obstante, si dos o más trabajadores 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. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador 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 el trabajador tendrá derecho a incorporarse 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 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el

neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, 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 período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá

iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 35 bis.

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

Artículo 34.bis. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 35. Suspensión del contrato de la trabajadora 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 de 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.

Artículo 36. Licencias sin sueldo.

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

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

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 36.bis. 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.

Artículo 37. Excedencia.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en

ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el 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.

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

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

Artículo 38. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, los trabajadores 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, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de

funcionamiento de la empresa.

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 el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 39. 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 el trabajador 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 sexto. Régimen disciplinario.

Artículo 40. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 41. Régimen de Sanciones.

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador 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 el trabajador 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.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador 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 ó 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 al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los Delegados Sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 42. Prescripción de Falta.

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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. 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 44. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de dos en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.

2. No Entregar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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 45. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres 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 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. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de cualquier trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores o bien pueda ocasionar daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas y fuera de las zonas habilitadas para el efecto.

Artículo 46. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. 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. 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 ésta 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 justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. 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.

11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o amenazarles en el centro.

15. 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.

16. 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.

17. 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. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral «mobbing», entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada 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 un trabajador 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.

19. 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.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores.

21. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño de los trabajadores. Serán dichos incumplimientos los cometidos por trabadores que habiendo sido formados e informados sobre los mismos, desobedecen las instrucciones, y ponen en peligro su integridad física y la de sus compañeros.

Artículo 47. 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.

Capítulo séptimo. De la representación de los trabajadores.

Artículo 48. 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 de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de la Empresa, 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.

Artículo 49. Representación de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores en los Comités y delegaciones de personal, se constituyen a nivel de empresa en la comisión mixta, como interlocución valida a fin de servir de cauce al estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los comités del centro o delegación de personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo y deban ser tratados con carácter general. Se incluye la de negociar todo lo referente al convenio colectivo y sus posibles modificaciones posteriores.

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro miembros de cada una de las partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantos soluciones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

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

Capítulo octavo. Igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 50. Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones 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) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007. Según dicha ley las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, Logifruit adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, Medidas que deberá negociar y, en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación 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 retribución, la conciliación, la salud laboral, etc… Garantizando los Recursos Humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación.

Capítulo noveno. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Artículo 51. Ámbito.

El presente acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a la empresa y trabajadores vinculados al Convenio de Logifruit, S.L.

Artículo 52. Conflictos sometidos a este procedimiento.

El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la empresa y sus trabajadores, o sus respectivas organizaciones sindicales.

Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 53. Conflictos colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título 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.

2. A los efectos del presente Título tendrán también carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución se extienda o generalice a un grupo de trabajadores.

Artículo 54. Órganos de mediación, arbitraje y procedimientos.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

a) Intervención previa con carácter preceptivo de la Comisión Mixta en los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En este supuesto, la Comisión Mixta ejercerá directamente la función de mediación o designará mediadores o árbitros al efecto, de acuerdo con las normas de procedimiento fijadas en el presente convenio.

b) Mediación y arbitraje de órganos especializados de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el ASEC (artículos del 6 al 11) y en el Reglamento de Aplicación del mismo.

Artículo 55. Mediación.

En los conflictos individuales el procedimiento será voluntario y requerirá acuerdo de las partes.

Cuando el conflicto revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos cuando se trate de un conflicto de interpretación del convenio o de intereses, debiendo proceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la comisión mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el convenio.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de la parte tras haber intentado en un plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó.

En la solicitud de mediación, dirigida a la comisión mixta, se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La parte o partes solicitantes de la mediación podrán proponer un mediador, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora. La Comisión Mixta ejercerá tales funciones designando una comisión de mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las organizaciones firmantes. Cuando la solicitud de mediación lo sea por unas de las

partes y esta proponga un mediador, la otra parte podrá asumirlo como tal o nombrar un segundo mediador para que intervenga conjuntamente con el primero. Cuando la solicitud de mediación sea conjunta, también podrá serlo la propuesta de mediador o mediadores.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por esta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Arbitraje.

Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación arriba indicado, podrá concluirse un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría del Servicio de Mediación y Arbitraje y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación de mutuo acuerdo del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se

abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir auxilio de expertos, si fuera preciso.

8. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la comisión mixta y a la autoridad laboral competente.

10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Artículo 57. Comisión Mixta.

A los efectos de lo establecido en este capítulo, la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.

b) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

c) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y la empresa.

d) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

ANEXO 1.

Vestuario verano.

Operario de lavado y de mantenimiento:

1. 3 camisetas m/c.

2. 3 pantalones (verano: largo o corto según preferencia).

Carretillero, administrativo y responsables de turno.

1. 2 camisetas.

2. 2 pantalones.

Vestuario invierno:

Operario de lavado y de mantenimiento:

1. 3 camisetas m/l.

2. 2 pantalones (acolchado o no según preferencia).

3. 2 jerseys o forro polar.

Carretillero, administrativo y responsables de turno:

1. 2 camisetas.

2. 2 pantalones.

3. 2 jerseys.

4. 2 forros polares.

Estas prendas serán las mínimas que debe tener todo trabajador de Logifruit, dependiendo del puesto de trabajo donde se encuentre.

Cada vez que una prenda se rompa o deteriore por el uso habitual de la misma, la empresa se compromete a cambiar 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 del trabajador.