



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA (TRANSFESA)

Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (Transfesa) (Código de Convenio número: 90005072011981) que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de enero de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSFESA TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, S. A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbitos de Aplicación

Ámbito personal y funcional.

Las estipulaciones del presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa Transfesa y el personal de todos los centros de trabajo de la empresa (tanto los actuales como los que pudieran existir en un futuro), quedando excluidas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.





Asimismo queda exceptuado de la aplicación del presente convenio el personal que, desempeñando funciones de mando, hayan acordado sus condiciones de trabajo, mediante pacto individual que expresamente les excluya del ámbito de aplicación de éste.

También se excluye al personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que por ello no figura en la plantilla de la empresa, así como los agentes comerciales que trabajan exclusivamente a comisión de la empresa, con libertad de representar a otras, dedicadas a igual o distinta actividad.

Ámbito territorial.

El presente convenio regula las relaciones de trabajo, de los trabajadores/as de la empresa Transfesa que presten sus servicios en los centros de trabajo actuales y futuros en España y al trabajo que desempeñe el personal desplazado fuera de dichos centros de trabajo por cuenta de la empresa, tanto en territorio nacional como en el extranjero.

Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2.011 salvo aquellos aspectos donde se establezca expresamente otra fecha, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

A partir del 1 de enero de 2013, el convenio se entenderá prorrogado anualmente, si no se formula denuncia expresa -mediante escrito recepcionado por la otra parte- por alguna de partes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la vigencia pactada o de cualquiera de sus prórrogas.

Se establece como periodo máximo de inicio de las negociaciones 30 días desde su denuncia. Asimismo se establece el periodo máximo de negociación en catorce meses según lo dispuesto en el R.D. 7/2011.

Artículo 2. Comisión Paritaria

Toda duda, cuestión, o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de una comisión paritaria formada por 6 vocales, tres designados por la empresa y otras tres por los representantes legales de los trabajadores/as en cada ocasión.

El interesado/a presentará su solicitud mediante escrito dirigido a la comisión paritaria del convenio (con domicilio en C/ Musgo nº 1), debiendo ésta iniciar conversaciones (telefónicas, vía correo electrónico o personales) y dar respuesta





en el plazo máximo de quince días desde la presentación del referido escrito.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes se someterán obligatoriamente al procedimiento de mediación establecido en el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV), «BOE» de 4 de abril de 2009).

Las horas que se necesiten para la asistencia a reuniones de la comisión paritaria correrán a cargo de la empresa. Con el objeto de limitar los costes se limitarán las reuniones presenciales. Si por mayoría de los/as miembros de la comisión paritaria se considerara necesaria una reunión presencial la empresa asumirá los costes derivados de los viajes que se realicen.

Artículo 3. Derecho Supletorio

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este convenio, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables y vigentes.

Artículo 4. Vinculación

El contenido del convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

En caso de nulidades, anulaciones o invalidaciones de algún artículo del convenio la propuesta de nueva redacción será llevada a la comisión negociadora que decidirá en el plazo más breve posible y siempre dentro de los límites que marque la ley.

Artículo 5. Compensación

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, criterio jurisprudencial, resolución administrativa y convenio colectivo.

Artículo 6. Absorción

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en él.

Capítulo II. Clasificación Profesional y Funciones

Artículo 7. Características Generales





Las categorías consignadas en el presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los puestos enumerados, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

La empresa podrán conceder y revocar libremente poderes notariales de representación al personal administrativo que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general; aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se les conceda.

Artículo 8. Definición de Grupos Profesionales

Los trabajadores/as dados de alta a fecha de la firma de presente convenio, se encuadrarán en el grupo profesional correspondiente teniendo en cuenta su categoría actual, adaptando su salario al grupo donde se integre, sin que el salario total sea en ningún caso inferior al actual.

Grupo I.

Criterios generales. Se incluyen en este grupo profesional la realización de funciones que supongan responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del comité de dirección o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Desempeñan altos puestos de responsabilidad y dirección o ejecución en los departamentos, áreas, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo II.

Realizan funciones que implican la realización de tareas de gestión complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Toman decisiones o participan en su elaboración. Dichas tareas pueden implicar también la responsabilidad sobre una parte de la operativa de un departamento o un centro de menor importancia y/o magnitud.

Ejemplos meramente enunciativos: responsable de área, gerente/a de cuenta, responsable de delegación, etc.

Grupo III.

Criterios generales. Trabajos que suponen planificación y ejecución de actividades técnicas preferentemente para la operativa del día a día. Implantan proyectos ya definidos con variado grado de autonomía según la experiencia, conocimiento y



nivel de importancia del mismo. Mantienen relaciones directas con el cliente y proporcionan asistencia. En ocasiones puede supervisar técnica u operativamente un grupo de trabajadores/as.

Ejemplos meramente enunciativos: jefe/a administrativo, jefe/a de almacén, jefe/a de taller, jefe/a de tráfico, técnico/a de área y maquinistas de línea, etc.

Grupo IV.

Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo incluir la supervisión de otros trabajadores/as.

Se incluyen en este grupo: supervisor/a, capataz/a, maestro/a de oficio y administrativo/a con responsabilidad, etc.

Grupo V.

Criterios Generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación; tareas consistentes en atención y resolución de quejas de clientes con un cierto grado de autonomía.

Se incluyen en este grupo: personal de centros de atención al cliente, auxiliar administrativo/a, operarios/as, mozo/a, conductores/as, carretillero/a, inspector/a, limpiador/a, maquinistas de maniobra, etc.

Creación de subgrupos o categorías: Si se constatará la necesidad de la creación de subgrupos o categorías profesionales dentro de los grupos existentes, la empresa propondrá al comité intercentros el establecimiento y concreción de las mismas, que deberán ser negociadas por las partes.

Artículo 9. Promociones

Cuando se produzca un supuesto de movilidad funcional, que genere una vacante que deba ser cubierta o un nuevo ingreso, la dirección de la empresa, tras ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as, oirá las peticiones que sean formuladas por los/as interesados/as en cubrir la vacante o vacantes que se produzcan, otorgando una primera opción a quien o quienes, de entre los/as solicitantes, reúnan los requisitos objetivos y personales que exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieren establecerse.

Artículo 10. Trabajos de Categoría Superior



Todos los trabajadores/as, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último, pueda ser superior a seis meses ininterrumpidos u ocho meses en un período de dos años.

Al reincorporarse a puesto de trabajo de su categoría profesional el trabajador/a volverá a percibir su retribución de origen correspondiente a dicha categoría.

Cuando se excediera de dicho período de tiempo, el trabajador/a deberá ascender al grupo o categoría superior que le corresponda, sin perjuicio de otros trabajadores/as de mejor derecho, manteniendo la retribución que corresponda a dicha categoría. Si durante 12 meses el puesto fuera ocupado de forma continuada por varios empleados/as en régimen de trabajo de categoría superior, este puesto deberá ser ocupado por uno de los trabajadores/as que lo ocuparon temporalmente a elección de la empresa.

Artículo 11. Trabajos de Categoría Inferior

La movilidad funcional descendente de un trabajador/a se producirá de las siguientes maneras:

1. A solicitud del trabajador/a, mediante acuerdo con la empresa. En este supuesto el trabajador/a será retribuido y clasificado conforme a las funciones que desempeñe.
2. Cuando se produzcan modificaciones técnicas sustanciales en un puesto de trabajo, la empresa deberá ofrecer todos los cursos de formación y adaptación necesarios durante un periodo no inferior a 6 meses que el trabajador/a vendrá obligado a realizar; durante dicho periodo de formación o adaptación expresado el trabajador/a percibirá su retribución de origen. En el caso de que el trabajador/a tras la formación recibida según lo dispuesto, no se adaptara a las nuevas necesidades de su puesto de trabajo, con carácter previo a una posible resolución del contrato, se le ofrecerá el pase a las vacantes de inferior categoría que pudieran existir. En este caso el trabajador/a será retribuido y clasificado conforme a las funciones que desempeñe en el nuevo puesto de trabajo.
3. Por necesidades perentorias de la empresa y por el mínimo tiempo imprescindible. Asimismo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Esta situación se revisará cada seis meses hasta su restitución a trabajos acordes a su categoría.

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 12. Características Generales



Definición.

El salario a percibir por el trabajador/a en la prestación de sus servicios es como mínimo, el fijado en el anexo I del presente convenio.

Incrementos.

Para el año 2011 se acuerda incrementar el salario base y todos los conceptos retributivos recogidos en convenio en un 2.5%.

Para el año 2012 se incrementará el salario base de acuerdo con el IPC real del año anterior y con efectos retroactivos a uno de enero del citado año, salvo en los grupos IV y V en los que se incrementará dicho IPC real en todos los conceptos retributivos de convenio. Al mes siguiente de la publicación del IPC real se actualizará el salario base de cada categoría o grupo profesional, excepto a los trabajadores/as encuadrados en el grupo IV y V a los que se les actualizará en todos los conceptos retributivos de convenio, abonándose en esa misma nómina las diferencias del salario correspondiente a los meses previos de cada ejercicio.

En el caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes el presente convenio colectivo se verá prorrogado y el incremento salarial será pactado por las partes. Para tal efecto se reunirán con fecha límite del 31 de diciembre.

Artículo 13. Plus Salarial No Absorbible

Este plus de nueva creación será conformado por la suma del plus personal, el plus de convenio, y los demás conceptos retributivos recogidos en el anterior convenio colectivo. Dicho concepto se denominará plus salarial no absorbible que no será compensable o absorbible en caso alguno.

Artículo 14. Pagas Extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá cuatro pagas extraordinarias, una cada 3 meses, y que serán abonadas junto con la nómina de marzo, junio, septiembre y diciembre respectivamente, devengándose trimestralmente. No obstante, se mantendrá el sistema de abono actual de cada trabajador o trabajadora.

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas, excluyendo únicamente los conceptos extrasalariales.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el último año, en casos de ingreso o cese.

Artículo 15. Desplazamiento

A todos los trabajadores/as, excepto la salvedad que luego se especifica, que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo, se les reembolsarán los gastos en los que hubieran incluido con los límites y según la política de gastos que en cada momento se establezca por la empresa.

La salvedad anteriormente referenciada se referirá a aquellos trabajadores/as que en su prestación de servicios utilicen vehículos con cabina habilitada para la pernocta, quienes percibirán las siguientes cantidades:

Dietas:	
Dieta nacional:	
Con pernocta:	45,00 €
Sin pernocta:	
Comida:	12,00 €
Cena:	12,00 €
Dieta internacional.	
Con pernocta:	50,00 €
Sin pernocta:	
Comida:	12,00 €
Cena:	12,00 €

Definiciones:

La dieta de comida se percibirá en el caso de que se preste servicio de 13:00 a 15:00 horas.

La dieta de cena se percibirá en el caso de que se preste servicio de 20:00 a 22:00 horas.

La dieta de pernocta se percibirá en el caso de que se preste servicio hasta las 22:30 horas.

Las dietas se revisarán en 2012 y en años sucesivos incrementándose con el IPC real, salvo que superen los límites establecidos en la normativa fiscal como cantidades exentas.

Artículo 16. Ayuda Por Hijos Minusválidos

Los trabajadores/as que tengan un hijo/a con una minusvalía igual o superior al 33% reconocida por el organismo competente y previa acreditación de este extremo ante el departamento de recursos humanos, percibirán un ayuda de 60 €



mensuales durante la vigencia del convenio. El importe de la ayuda por hijos/as minusválidos no se verá incrementado o actualizado, si bien para el mantenimiento de la misma el trabajador/a al inicio de cada ejercicio deberá acreditar que la situación permanece.

Artículo 17. Compensación por Gasto de Traslado

En caso de traslado de un trabajador/a, la empresa correrá con el importe de los gastos de desplazamiento, suyo y de los familiares a su cargo y del traslado de sus muebles y enseres.

Artículo 18. Anticipos y Préstamos

Todo/a trabajador/a tiene derecho a solicitar y obtener anticipos sobre el trabajo prestado, calculado en proporción al tiempo transcurrido en el periodo mensual de devengo sobre la retribución total previsible para dicho periodo.

Conforme a las normas que se desarrollan en el presente capítulo, cada trabajador/a con una antigüedad mínima real de tres años podrá obtener préstamos a cuenta del trabajo futuro, proporcional a su antigüedad y retribución, que devolverá junto con el interés legal del dinero sobre el principal objeto del préstamo en los plazos que se establecen en función de la cuantía total.

Para poder solicitar un préstamo a cuenta del trabajo futuro, además de no haber sido objeto de sanción en los dos últimos años y de apercibimiento el último año, el/la trabajador/a ha de reunir las siguientes condiciones y cumplir los requisitos que se indican:

1. Tener una antigüedad real mínima de tres años
2. No tener ningún otro anticipo/préstamo de la empresa concedido en los tres años inmediatamente anteriores.
3. Haber finalizado la devolución de un anterior préstamo, si lo hubiese obtenido, al menos un año antes de solicitar el nuevo.
4. Contar con justificación acreditada.

El total de préstamos a conceder por la empresa en el transcurso del año natural no podrá superar el dos por ciento de la masa salarial del año. Alcanzado dicho límite máximo, no se concederá ningún préstamo hasta el comienzo de una nueva anualidad.

Las condiciones de los préstamos que soliciten los/as trabajadores/as al amparo de lo dispuesto en el presente capítulo serán pactados entre empresa y trabajador/a con un límite de 10.000 euros que deberá devolverse en un máximo





de 36 mensualidades o proporcionalmente si el importe total fuera inferior.

Capítulo IV. Jornada y Vacaciones

Artículo 19. Jornada

Como norma general se establece un máximo de jornada de 40 horas semanales, mediante la realización de 8 diarias, en cómputo anual.

La empresa publicará el calendario laboral anual previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as de cada centro de trabajo; en caso de desacuerdo lo establecerá la empresa. Esta negociación se realizará antes del 30 de noviembre, haciéndose público el calendario antes de finalizar el año.

El trabajo se podrá prestar de lunes a sábado. En aquellos centros donde por necesidad del servicio se trabaje los domingos y/o festivos, estos días serán compensados por otros días de descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio.

En cada centro de trabajo se realizará el horario, jornada y flexibilidad horaria establecidos a la firma del presente convenio. Se entenderá por flexibilidad horaria la posibilidad de entrada y salida con una flexibilidad de 30 minutos sobre el horario de prestación de servicio.

En el caso de creación de nuevos centros de trabajo se negociará entre empresa y representación de los trabajadores/as la posibilidad de establecer la flexibilidad horaria expresada con anterioridad.

Artículo 20. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, con los límites legales de jornadas diarias y de descansos semanales.

2. Las horas extraordinarias se abonarán al valor del 115% de la hora ordinaria o al 150% si se trata de horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y/o nocturnas, o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en la misma proporción que si se abonasen. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El trabajador/a elegirá la forma de compensación, bien económica o mediante el descanso proporcional, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio. En caso de desacuerdo con el periodo de descanso compensatorio y una vez terminado el plazo de tres meses la empresa optará por su abono.



3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al máximo legal permitido. Se aplicará el régimen jurídico del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (causas de fuerza mayor), sin perjuicio de su compensación como el resto de las horas extraordinarias.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, sin perjuicio de la obligatoriedad de realización de las de fuerza mayor, reguladas en el apartado 4 de este artículo, salvo que su realización se haya pactado individual o colectivamente.

6. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores/as del número de horas extraordinarias realizadas mensualmente, trimestralmente y anualmente, por trabajador/a y centro de trabajo.

Artículo 21. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, será proporcional al tiempo trabajado.

Cada departamento o centro de trabajo atendiendo a las necesidades del servicio, establecerá su calendario de vacaciones de común acuerdo entre sus miembros y la dirección del departamento, centro o en su caso la empresa. En caso de no producirse este acuerdo en la mencionada unidad productiva, el trabajador/a fijará el 50% de sus vacaciones y la empresa el otro 50%. En el caso de que mediante este sistema se hiciera inviable el servicio en el departamento o centro de trabajo la dirección de la empresa establecerá un orden rotativo en la fecha de elección del periodo de disfrute vacacional que comenzará en dicho año y se aplicará en los sucesivos.

Este calendario se comunicará a recursos humanos antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Asimismo, cada departamento o centro se encargará de comunicar este calendario de vacaciones a sus trabajadores/as antes del 31 de marzo.

Los trabajadores/as que no hubieran podido disfrutar de sus vacaciones por encontrarse en situación de IT, tendrán derecho tras su reincorporación, finalizada dicha situación, a que se les fije un nuevo período de disfrute vacacional.

Artículo 22. Permisos

Serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, demás normativa y lo



dispuesto a continuación:

- Con el carácter de licencia retribuida -previo aviso y posterior justificación- el acudir a exámenes de la titulación académica oficial/a que pueda estar cursando el trabajador/a con un máximo de dos días anuales de permiso retribuido por dicha causa y con carácter no retribuido, los días necesarios por la misma causa, previo aviso y debidamente justificados, para obtener dicha titulación.
- Con el carácter de no retribuida, una licencia de dos días más al año para cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a consecuencia de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Quince días en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita.
- Dos días por el nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.



Artículo 23. Suspensiones y Excedencias

A) Excedencias:

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria:

El personal con al menos un año de una antigüedad en la empresa, tiene derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores desde el final de la anterior excedencia.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador/a la empresa se lo comunicará por escrito.

El personal que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Excedencia por cuidado de hijos/as:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde





la fecha del nacimiento de éste/a. Los sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año de excedencia 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. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y 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.

Para un sólo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo/a o de la madre/padre así lo justifiquen.

La incorporación, en ambos casos, deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de dicha situación, siempre que se haya comunicado el reingreso por escrito con al menos un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador/a.

En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generasen ese derecho por el mismo/a sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Excedencia forzosa por cargo sindical:

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en las empresas los trabajadores/as que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador/a excedente, en este caso, tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir del cese en la función desempeñada.

Excedencia por cuidado de familiares:

El trabajador/a tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, de duración no superior a dos años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

b) Suspensiones:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las siguientes causas:

- Las recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia





natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- Por paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento el trabajador/a 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 a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador/a percibirá del Instituto Nacional de la Seguridad Social las prestaciones económicas correspondientes en pago directo. Asimismo se estará a lo que marquen las leyes en cada momento en caso de modificación de la duración máxima de la suspensión.

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

La suspensión del contrato exonera las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y de personas víctimas de violencia de género:

Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares:

El trabajador/a podrá situarse en situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un/a menor de ocho años y/o por razones de cuidado directo de 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones





de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, tanto en la reducción de jornada por guarda legal como por cuidado directo de un familiar, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto que varios trabajadores/as de un mismo centro de trabajo se acogieran a las medidas contempladas en la legislación vigente sobre reducción de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar, se procederá al ajuste de común acuerdo entre trabajador/a y empresa del horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores/as, tendrá preferencia para la elección aquel/lla que primero ejercite la reducción de jornada basada en estas causas.

En cuanto a la reducción de jornada las partes intentarán promover el acuerdo, no obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y particularmente en los artículos 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Reducción de jornada para personas víctimas de violencia de género:

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 o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Capítulo V. Empleo

Artículo 24. Periodo de Prueba

En los contratos de trabajo podrá establecerse un periodo de prueba con la siguiente duración máxima para cada grupo profesional:

Grupos I, II:	9 meses
Grupo III:	6 meses



Grupos IV y V:	3 meses
----------------	---------

El periodo de prueba se interrumpirá durante la suspensión del contrato de trabajo motivada por cualquier causa, reanudándose su cómputo tras la finalización de la causa suspensiva. Si bien durante dicha suspensión podrá ser comunicado al trabajador/a la extinción del contrato por no superación del periodo de prueba.

Cuando un trabajador/a haya prestado servicio en la empresa contratado/a por una ETT o contrata para el mismo puesto de trabajo, no se aplicará el periodo de prueba recogido en este artículo.

Artículo 25. Jubilación

La edad obligatoria de jubilación será la establecida legalmente para el acceso a la misma.

Los objetivos de esta política se refieren a la mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos y contratación de nuevos trabajadores/as, todo ello dirigido a favorecer la calidad del empleo, concretándose dichos objetivos en que por cada jubilación obligatoria que se produzca a consecuencia de la comunicación ad hoc (específica) de la empresa al trabajador/a, la empresa en el plazo máximo de seis meses desde la efectiva jubilación del trabajador/a convertirá un contrato temporal en indefinido o realizará una contratación que puede ser temporal si existiera causa legal para ello.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de solicitud de jubilación parcial por el trabajador afectado, la empresa deberá estudiar dicha solicitud y responder en un plazo no superior a 1 mes.

Artículo 26. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

Los trabajadores/as mediante escrito dirigido a la empresa con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de disfrute, se podrán acoger a su derecho a la jubilación parcial siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en la legislación vigente. Los trabajadores/as que se podrán acoger a la jubilación parcial tendrán que prestar servicio a tiempo completo y además reunir los siguientes requisitos:

a. Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se cumplen los requisitos que establece la legislación vigente.





b. Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa.

c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador/a relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa o grupo y 30 años de cotización a la seguridad social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador/a a tiempo comparable.

d. Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.

e. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de desarrollar el trabajador/a relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador/a que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador/a relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 27. Personal con Capacidad Disminuida

La situación de un trabajador/a con una minusvalía o invalidez reconocida por el organismo competente de un mínimo de un 33%, que no esté en condiciones de desarrollar su trabajo normal y sea declarado no apto por el servicio de prevención, será estudiada en el seno del comité de seguridad y salud.

El análisis se efectuará buscando que dicho trabajador/a sea asignado a un puesto adecuado a sus condiciones físicas y/o psíquicas, en cuyo caso su remuneración se adaptará a sus nuevas funciones.

En caso de que no exista una vacante en la empresa para la reubicación y la empresa optase por la resolución del contrato, el trabajador/a afectado tendrá prioridad sobre cualquier contratación posterior que se adecúe a sus condiciones físicas y/o psíquicas.





En caso de que sea declarado en situación de invalidez total, absoluta o gran invalidez no será de aplicación lo expuesto en el párrafo anterior.

Artículo 28. Cláusula de Igualdad

Se respeta la igualdad de trato y de oportunidades y para ello se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre personas.

No puede producirse discriminación alguna por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, condición social, política, sindical y religiosa en ninguno de los elementos integrantes de la relación laboral ni en el sistema y condiciones retributivas.

Las parejas de hecho debidamente inscritas tendrán los mismos derechos que las parejas de derecho.

Artículo 29. Preavisos En Casos de Cese Voluntario

Los trabajadores/as, en situación de fijos, que quieran causar baja voluntaria en la empresa deben avisarlo con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de efectos de la baja. Si el trabajador/a incumpliese este requisito, la empresa tendrá derecho a descontarle, en la liquidación de salarios y finiquito, la parte proporcional de salario por cada día de omisión del plazo de preaviso establecido.

Artículo 30. Formación

La empresa promoverá la realización de acciones formativas continuas que garanticen el adecuado nivel de preparación y conocimiento del conjunto del personal a su servicio. Con dicha finalidad se realizarán actividades de detección de necesidades formativas y se elaborará un plan de formación continua.

Artículo 31. Garantía en el Empleo

En caso de que por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se vaya a proceder a extinciones individuales de relaciones de trabajo mediante despidos objetivos, la empresa ofertará al trabajador/a que vaya a verse afectado/a por dicha extinción objetiva una vacante entre las que pudieran existir en cualquier empresa del grupo de igual o inferior categoría a la suya. En caso de que el trabajador/a acepte el prestar servicios en la vacante que la empresa ofrezca entre las que pudieran existir en cualquier empresa del grupo, la retribución que percibirá en su nuevo puesto de trabajo será la correspondiente a las funciones que vaya a desempeñar.

En caso de que el trabajador/a rechace la vacante que la empresa hubiera ofrecido de las que pudieran existir perderá el derecho a ocupar una vacante, haciéndose efectivo el despido objetivo.

Capítulo VI. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 32. Protección al Embarazo

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera:

Las mujeres embarazadas recibirán la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las condiciones en las que trabaja.

La empresa está obligada en la evaluación de riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, el/a empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no-realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia



natural, en los términos previstos en el art. 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 33. Protección a la Maternidad/paternidad

En los supuestos con derecho a la prestación por el permiso de maternidad/paternidad recogidos en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as que se encuentren en dicha situación percibirán la prestación del 100% de su base de cotización.

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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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, de acuerdo con el art. 45.1.d) de dicha ley, 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/la trabajador/a, 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/as interesados/as, 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/a hijo/a o del/la menor adoptado/a o acogido/a, 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/as interesados/as, 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/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores al país de origen del/la adoptado/a, 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/as trabajadores/as 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 apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.



En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del art. 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El/la trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el/a trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos por paternidad, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descansos por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Ampliación de la Lactancia

Las trabajadoras/es con hijos/as menores de nueve meses de edad tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, o a una hora de reducción que podrán tomar al principio o al final de la jornada, derecho que finalizará al cumplir los nueve meses el/la hijo/a. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por otra parte, por decisión de la madre o padre en el caso de que sea éste el que lo disfrute, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al periodo de descanso maternal, incrementándose este descanso en 13 días hábiles.

En el supuesto de que los cónyuges trabajen juntos en la misma empresa lo podrá solicitar sólo uno/a de ellos/as, y la empresa concederá, el cambio de horario durante los primeros doce meses de vida del bebé, con el fin de turnarse en el cuidado del/a hijo/a.

Si así lo desea la mujer/hombre trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevo a cabo durante el embarazo, en el periodo de lactancia y mientras dure la misma.

Si un bebé de algún trabajador/a estuviera afecto de alguna minusvalía acreditada ante recursos humanos, el periodo por lactancia se ampliará en doce meses más, es decir hasta los 21 meses de vida del bebé.

Esta reducción de jornada por lactancia no podrá acumularse, ni tendrá derecho a esta ampliación el trabajador/a que hubiera acumulado en jornadas completas el



permiso de lactancia legalmente establecido (9 meses).

Capítulo VII. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 35. Estructura del Sistema Preventivo

El sistema preventivo queda definido según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y contiene:

Comité general de seguridad y salud.

1) Composición.

El comité general de seguridad y salud laboral estará formada por seis miembros, de los/as que tres corresponderán a la representación legal de los/as trabajadores/as y tres a la empresa. Cada representación legal de los/as trabajadores/as podrá tener los/as asesores/as necesarios con voz pero sin voto.

2) Reuniones.

El comité general de seguridad y salud laboral se reunirá como mínimo una vez cada tres meses, con carácter ordinario, pudiéndose reunir con carácter extraordinario a propuesta de cualquiera de las partes.

Asimismo, el tiempo empleado por los/as miembros del comité para asistir a las reuniones será considerado tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, dichas horas serán computadas a cargo de las respectivas empresas.

3) Competencias.

Las competencias del comité general de seguridad y salud laboral serán:

a) Definición de los principios mínimos de salud laboral y condiciones de trabajo a través de una política de acciones preventivas.

b) Promover la participación y colaboración de los/as trabajadores/as en el área de prevención mediante el impulso en la realización de cursos de formación para los delegados y responsables de prevención, facilitando información y documentación periódica.

c) Ejercer labores interpretativas y de mediación en los conflictos.

d) Revisión de las políticas y medidas preventivas.

e) Otras que se consideren oportunas para su buen funcionamiento y desarrollo.



f) Conocer toda la documentación preceptiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. Vigilancia de la Salud

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales., se establece la obligación empresarial de garantizar a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Esta vigilancia de la salud se materializará por los servicios de prevención, propios o contratados; en éste ultimo caso, se informará adecuada y puntualmente del contenido esencial a los representantes de los trabajadores/as y delegados/as de prevención.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico gratuito para la plantilla. El tiempo invertido será considerado dentro de la jornada de trabajo.

Al resultar necesario para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, se establecen reconocimientos médicos iniciales y anuales obligatorios para los maquinistas de línea, maquinistas de maniobras, conductores de camiones y conductores de maquinaria pesada.

Los referidos exámenes de salud se ajustarán a los protocolos específicos que requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. Dotación de Prendas de Trabajo y Equipos de Protección Individual (EPI'S).

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a la evaluación de riesgos en los distintos puestos de trabajo.

La representación legal de los/as trabajadores/as y las empresas establecerán conjuntamente según las condiciones específicas de cada centro, clima o actividad, aquellas prendas de trabajo y abrigo que cada caso requiera.

La dotación de estas prendas es personal e intransferible. Se dotará a las mujeres en estado de gestación de ropa apropiada a su situación.

Equipos de protección.

Se entenderá por equipo de protección cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer un/a trabajador/a con el objetivo de que le proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y seguridad en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.





Capítulo VIII. Movilidad Geográfica

Artículo 38. Traslados Voluntarios

Cuando se produzca una vacante que deba ser cubierta, la dirección de la empresa, tras ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as, oirá las peticiones de traslado voluntario que sean formuladas por los/as interesados/as, otorgando una primera opción a quien o quienes, de entre los/as solicitantes, reúnan los requisitos objetivos y personales que exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieren establecerse.

En caso de que el trabajador/a solicite un traslado voluntario por motivos personales la empresa estudiará la solicitud.

Artículo 39. Permutas

Solamente podrán solicitar permutas los empleados/as del mismo grupo profesional.

Dicha permuta se autorizará salvo que existan motivos organizativos, funcionales y/o productivos que determinen la denegación.

Capítulo IX. Representación Legal de los Trabajadores/as

El comité intercentros será el representante en todos aquellos asuntos que sobrepasen a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de lo acordado por los representantes de cada centro.

La empresa pondrá a disposición del comité intercentros un local debidamente acondicionado con los medios necesarios para ejercer su actividad, dotado con línea telefónica y demás elementos indispensables para la misma, así como de dirección de correo electrónico, a la que sólo puedan acceder los miembros del comité y del comité intercentros, pero al cual puedan acceder los trabajadores/as para expresar sus dudas o preguntas y ser contestadas por dicho medio.

Correrán por cuenta y a cargo de la empresa, los gastos de desplazamiento y manutención de los miembros del comité intercentros correspondientes a:

- Una reunión anual de dicho comité con la empresa.
- Cuando adicionalmente se convocaran reuniones unilateralmente por la empresa.
- Cuando se esté negociando un convenio colectivo: las reuniones que se celebren.

El comité intercentros utilizará para sus reuniones el local que utiliza el comité del



centro de trabajo de Madrid en idéntico régimen de uso.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as trimestralmente, o cuando se produjera, la información contemplada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de los delegados de personal, miembros de comité de empresa o delegados sindicales pertenecientes a la empresa, podrán ser acumulables y disfrutables, a nivel estatal, entre ellos/as por quien la central sindical a quien pertenezcan decidan y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa especificando el periodo de acumulación.

Para ello, se entregará un documento a la empresa donde figure nombre, apellidos, número de identificación fiscal, firma y número de horas de los representantes legales de los trabajadores/as que las ceden y persona a la que se ceden las mismas.

Para que la central sindical pueda ejercer la acumulación antes expresada, deberá haber obtenido mediante los procesos electorales delegados/as de personal o miembros de comité de empresa en dos o más comunidades autónomas.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a con copia a la representación legal de los trabajadores/as cuando se trate de faltas graves o muy graves.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá en todo caso la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al interesado para que efectúe alegaciones en un plazo de cinco días laborables, procedimiento escrito, y comunicación y audiencia a los representantes de los trabajadores/as al objeto de que efectúen alegaciones en un plazo de cinco días laborables.

La imposición de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

La siguiente lista de conductas tipificadas como sancionables tiene carácter meramente enunciativa, sin que se trate de una lista cerrada, pudiendo ser





sancionada toda conducta subsumible en un incumplimiento de los deberes laborables.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con las personal cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta ciento veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes





de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

ñ) Falsificación de las dietas o cualquier otro justificante de gastos.

o) Alteración de las herramientas de trabajo siempre que conlleve un perjuicio o peligro para el desarrollo normal de la actividad.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte veces durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o



de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento y seguridad establecidos en caso de huelga, siempre y cuando no forme parte integrante del comité de huelga.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual y de cualquier otra índole.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) La reincidencia en ofensas graves de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de un centro de trabajo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breves períodos de tiempo, y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas.

ñ) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello se derivase perjuicio grave para las personas o elementos materiales.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

Por falta leve:	Amonestación escrita
Por falta grave:	Suspensión de empleo de uno hasta diez días
Por falta muy grave:	Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes o despido disciplinario.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días de la fecha en que la dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta y, en todo caso, todas ellas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

De las faltas y sanciones impuestas incorporadas al expediente del trabajador/a, las faltas leves serán anuladas en el transcurso de un año, dos años en el caso de las faltas graves y tres años en caso de las faltas muy graves.

Disposición Transitoria

Hasta que se realice el trasvase de las actuales categorías a los grupos instaurados en el presente convenio los trabajadores/as dados de alta a la fecha de la firma del presente convenio mantendrán su actual clasificación profesional.

Disposición Adicional Primera

El trasvase de las categorías actuales a los grupos profesionales del presente convenio se realizará de la siguiente manera:

Se constituirá una mesa compuesta por el comité intercentros y la dirección de la empresa, en un periodo máximo de 15 días desde la firma del presente convenio. En relación a ello, las partes se comprometen a hacer una valoración de los puestos de trabajo existentes y su correspondencia con los nuevos grupos profesionales. En ningún caso por la aplicación de este trasvase el trabajador/a podrá ver minoradas sus percepciones económicas salariales o extrasalariales.

Si en el plazo máximo de 6 meses desde la constitución de la mesa las partes no hubieran alcanzado acuerdo, total o parcial, se comprometen a acudir al SIMA u organismo que lo sustituya, con la finalidad de solucionar las discrepancias finales que pudieran existir. El laudo que dicte el árbitro será vinculante para ambas partes.

Una vez realizada esta adecuación inicial de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales, los conflictos que pudieran surgir en esta materia se resolverán por el procedimiento especial de clasificación profesional regulado en la ley reguladora de la jurisdicción social.

Disposición Adicional Segunda

Las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio



colectivo o para la no aplicación del régimen salarial al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se solventarán mediante el procedimiento de mediación establecido en el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV), «BOE» de 4 de abril de 2009), para aquellos casos en que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del referido acuerdo, el conflicto colectivo afecte a varios centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas. Así mismo, las partes acuerdan someterse a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto colectivo no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

Disposición Adicional Tercera

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan someterse como trámite previo a la resolución de conflictos colectivos (y por lo tanto excluyendo los individuales y plurales) al procedimiento de mediación establecido en el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV), «BOE» de 4 de abril de 2009), para aquellos casos en que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del referido acuerdo, el conflicto colectivo afecte a varios centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas. Así mismo, las partes acuerdan someterse a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto colectivo no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

Se excluyen de dicha sumisión expresa los conflictos individuales y plurales, así como las discrepancias que pudieran surgir en el periodo de consultas legalmente exigidas en materia de traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo no establecidas en convenio, suspensiones y extinciones de la relaciones de trabajo.

Disposición Final

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores serán respetadas las condiciones más beneficiosas, de carácter personal o colectivo, vigentes al momento de entrada en vigor del presente convenio, así como también serán de aplicación las condiciones más beneficiosas de cada centro de trabajo vigentes en cada momento concreto del tiempo.

Asimismo serán respetadas las condiciones ad persónam reconocidas por escrito por la empresa a título individual.

ANEXO I

Tabla Salarial 2011

Grupos	Salario base mensual	S.B + 4 pagas anual
--------	----------------------	---------------------



Grupo I.	Director/a área	2.050,00 €	32.800,00 €
	Gerente/a área		
Grupo II.	Responsable área.	1.537,50 €	24.600,00 €
	Gerente/a de cuenta		
	Resp. delegación		
Grupo III.	Jefe/a administrativo/a	1.281,25 €	20.500,00 €
	Maquinista línea		
	Jefe/a de almacén		
	Jefe/a de taller		
	Jefe/a de equipo		
	Jefe/a de tráfico		
	Técnico de área		
Grupo IV	Supervisor/a	1.025,00 €	16.400,00 €
	Capataz/a		
	Oficial/a 1ª		
	Oficial/a 2ª		
	Comercial		
Grupo V	Nivel I	896,88 €	14.350,00 €
	Auxiliar admin. Sr		
	Mozo/a carretillero/a		
	Conductor/a		
	Operario/a		
	Maquinista maniobras		
	Nivel II	717,50 €	11.480,00 €
	Mozo/a-peón		
	Telefonista		
	Ordenanza		
	Limpiador/a		
	Auxiliar admin. Jr		