

## Importaco Frutos Secos

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas Importaco Frutos Secos (Importaco, SA; Campo Seco, SL; Elafruse, SL; Mundo Snacks, SL, y Frusecs Castellón, SL) (Código de Convenio n.º 90100053012012) que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación del mismo, y de otra por FITAG-UGT y la Federación Agroalimentaria de CC.OO que representan a la mayoría de 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, 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 junio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE EMPRESAS «IMPORTACO FRUTOS SECOS»**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposiciones generales**

###### **Artículo 1. *Ámbito funcional.***

1. El presente Convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo de las siguientes empresas pertenecientes al Grupo Importaco Frutos Secos: Importaco, SA; Campo Seco, SL; Elafruse, SL; Mundo Snacks, SL, y Frusecs Castellón, SL, y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal de aplicación.

2. Se ha concertado de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y como resultado de la negociación desarrollada entre los Sindicatos FITAG-UGT y la Federación Agroalimentaria de CC.OO, que representan a la totalidad de la representación legal de los trabajadores, con la Dirección de las Empresas del Grupo.

### **Artículo 2. *Ámbito territorial.***

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas del Grupo relacionadas en el artículo 1.1 y a los centros de trabajo que las empresas tiene establecidos o se establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado, con inclusión expresa de las delegaciones comerciales, y resto de centros ubicados fuera de la provincia de Valencia. Las especialidades de cada una de las empresas del Grupo se especifican en el cuerpo normativo del Convenio.

### **Artículo 3. *Ámbito personal.***

1. El Convenio resulta de aplicación a todas las personas que trabajan en la del Grupo de Empresas (en adelante la empresa o las empresas), vinculadas por relación laboral común. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando lo recogido en un artículo no sea de aplicación a alguna de las empresas del Grupo, o tenga un periodo de adaptación o convergencia, se expresará específicamente.

### **Artículo 4. *Ámbito temporal.***

La duración de este Convenio será de un año y se extenderá desde el 1 de enero del año 2012 y hasta el 31 de diciembre del mismo año.

### **Artículo 5. *Prórroga y denuncia.***

1. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de un mes de antelación y por escrito. Denunciado el Convenio se estará para la constitución de la Comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET.

2. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

#### **Artículo 6. Norma no discriminatoria.**

1. Las empresas velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, género, discapacidad, orientación sexual, ideología, religión, raza, o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contempla en este Convenio o en la normativa general dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

2. Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, y se entienden efectuadas en género neutro; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

#### **Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del Convenio.

#### **Artículo 8. Absorción y compensación.**

Podrá operar el Instituto de la absorción y compensación de los salarios en los términos fijados en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total del presente Convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión negociadora encargada de elaborar un nuevo Convenio



ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectara a alguno de los artículos del Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo quiere alguna de las partes.

#### **Artículo 10. Concurrencia.**

1. Es firme decisión y voluntad de los firmantes como compromiso institucional, que se aplique el presente Convenio en lugar de cualquier otro por ser éste superior y de mejor condición para los trabajadores y trabajadoras en cómputo global, donde acaso pudiera existir algún Convenio Colectivo de ámbito provincial o autonómico, cuya vigencia inicial fuera anterior al año 2012 y pudiera concurrir con el presente.

#### **Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC). Las partes signatarias del presente Convenio, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

#### **Artículo 12. Comisión Paritaria.**

1. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio, una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo, con sede en Beniparrell (Valencia), calle La Ralla, s/n.

2. La Comisión estará compuesta por cinco miembros por la parte social y cinco por la representación empresarial. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

3. Con independencia de la autorregulación prevista en el apartado anterior, los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o





extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquier de las partes. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de dos días. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

4. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos, en especial, el seguimiento del régimen de aplicación de la distribución irregular de la jornada.

c) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

e) Pactar los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

f) Pronunciarse, en caso de desacuerdo, en los supuestos de inaplicación de las condiciones del convenio a que se refiere el artículo 82.3 ET y en los términos allí prevenidos. Caso de no alcanzar un acuerdo en estas materias las partes podrán recurrir de manera voluntaria a los procedimientos previstos en el ASEC.

### **Artículo 13. *Prelación de normas.***

Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y prioritaria en el ámbito funcional y personal pactado.

## **CAPÍTULO II**

### **Ingreso al trabajo, extinción del contrato y modalidades de contratación**

#### **Artículo 14. *Ingresos y periodos de prueba.***



1. El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de cuarenta y seis días de trabajo efectivo para todo tipo de contratos.
2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa, y entendiéndose a todos los efectos que el periodo de prueba se computa tan sólo en el tiempo de trabajo efectivo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.
3. Por tratarse de días de trabajo efectivo, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

#### **Artículo 15. *Baja voluntaria.***

Cuando una persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Si el contrato de trabajo es de duración determinada superior al año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. La falta de preaviso, dará lugar al abono o al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

#### **Artículo 16. *Jubilación obligatoria.***

1. De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 27/2011, las partes firmantes de este Convenio conscientes de que es necesario acometer una política de estabilidad en el empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa a favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años, o a la fijada como ordinaria en la normativa de Seguridad Social, la jubilación obligatoria en el ámbito funcional del mismo como causa de extinción de los contratos de trabajo.

2. Será necesario que se cumplan dos requisitos:

- El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 % a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.



- La empresa sustituirá al trabajador jubilado bien a través de la transformación de contratos temporales o por la contratación de otro trabajador mediante cualquier modalidad legalmente reconocida.

### **Artículo. 17. Modalidades de contratación.**

1. La contratación de trabajadoras y trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

2. A partir del 27 agosto de 2014, y a salvo de ulteriores reformas legislativas. Las personas empleadas por dos o más contratos temporales, durante un tiempo de 24 meses en un periodo de 30 meses, pasarán a considerarse fijas de plantilla. Quedarán exceptuados de esta medida los contratos de interinidad.

3. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

a) Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

b) Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de descanso semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) Las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de las Empresas, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo. De igual forma cuando exista oportunidad y conveniencia mutua, podrán novar el contrato de aquellas personas trabajadoras que, estando contratadas a tiempo parcial, quieran aumentar su dedicación pactada, en más horas o porcentaje, hasta poder pactar el tiempo completo. La novación a mayor jornada puede ser por tiempo indefinido, o por tiempo cierto; en este caso deberá de constar el pacto por escrito, y donde figurará la causa de la temporalidad (que deberá de ajustarse a las causas generales de la contratación por tiempo determinado). No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por razón de guarda legal en los términos





previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o el presente Convenio.

#### 4. Contrato por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### 5. Contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.a) del Estatuto del los Trabajadores. Las partes convienen que, las tareas a realizar durante el fin de semana (viernes noche, sábado y domingo) por su carácter especial y extraordinario, tienen autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

#### 6. Contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

#### 7. Contrato de sustitución.

La contratación temporal de trabajadores para la sustitución de los que se jubilen obligatoriamente a los sesenta y cinco o más años, o a los sesenta y cuatro en la modalidad prevista en el Real Decreto 1194/1985, se podrá efectuar al amparo de cualquiera de las modalidades previstas en los puntos anteriores.

#### 8. Contrato de jubilación especial.

La contratación temporal para la sustitución de los que se jubilen obligatoriamente a los sesenta y cinco o más años, o a los sesenta y cuatro en la modalidad prevista en el Real Decreto 1194/1985, se podrá efectuar al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Se acuerda la extinción, salvo mutuo acuerdo entre las partes, del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de







la edad ordinaria de jubilación fijada en 65 años. Esta medida pretende mejorar la estabilidad en el empleo y coordinarse con otras modalidades de contratación, como el de relevo o de jubilación especial, fijados en el presente artículo, y siempre y cuando se cumplan los requisitos del la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

#### 9. Contrato de Interinidad.

a) Para sustituir a trabajadoras y trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del E.T., se podrán celebrar contratos de interinidad al amparo del artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. Así, a título enunciativo y no limitativo, se conviene la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de: I.T., maternidad, riesgo durante el embarazo, excedencias, permisos retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, y otros permisos análogos debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y periodos de los trabajadores objeto de la sustitución, y la o las causa, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato.

b) Especialmente se reconoce la contratación para sustitución de vacaciones para un colectivo determinable, es decir, bien para suplir la totalidad de las vacaciones de un centro, bien de una determinada sección dentro de un centro o unidad productiva. En este caso, se hará mencionar con claridad el centro, la sección o el grupo de personas que están relacionadas con la sustitución de vacaciones, de forma que, quede suficientemente acreditada la secuencia o cadena de personas que entre ellas están llamadas a sustituirse recíprocamente, en función de sus posibilidades, sin que ello suponga que el nuevo contrato deba de pertenecer al grupo de cada uno de los trabajadores, sino que estará encuadrado en el que realmente esté desempeñando sus funciones.

c) En el caso de sustitución de colectivos, podrá comenzar el contrato: unos días antes de que el primer trabajador comience sus vacaciones, para adquirir la formación precisa para el desempeño del puesto; finalizar unos días después, para toma y deje de servicio o trabajos; y también podrá existir días intermedios sin ninguna persona de vacaciones, fruto del concreto calendario que se trate, evitando suspensiones contractuales. En estos casos ninguno de los periodos podrá exceder de 15 días naturales cada uno.

#### 10. Contrato fijo discontinuo.

a) El personal fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de forma gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. El llamamiento se hará por riguroso orden de antigüedad,



según exija el volumen de actividad de la empresa, quedando facultado el empresario para el desarrollo de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo se realizará por orden inverso al de la antigüedad. La empresa, junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, elaborarán la lista de fijos discontinuos que anualmente será revisada y servirá para el orden de prelación en el llamamiento.

El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación siguiendo para ello la costumbre habitual y en todo caso se realizará de forma fehaciente con la máxima antelación posible. En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

b) El trabajador o trabajadora que haya sido llamado en tiempo y forma y no se incorpore a la Empresa en el momento fijado para ello perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno de orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, periodo de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y que estén debidamente acreditadas. Una vez se produzca la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Caso de que la no reincorporación obedezca a razones de mejora de empleo u otra razón de necesidad personal, deberá comunicarlo a la empresa por escrito, no supondrá tampoco la pérdida del turno de orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente. En este caso no se tendrá en cuenta el periodo no trabajado ni a efectos de antigüedad ni acceso a ningún otro beneficio social, en especial la inclusión el porcentaje de vacantes indefinidas reseñadas en el artículo 18.

### **Artículo 18. Estabilidad en el empleo.**

1. Las empresas se comprometen a mantener o alcanzar un nivel de empleo indefinido del 85% sobre la plantilla total.
2. La duración máxima de la contratación temporal, sea cual sea la causa de la misma o vacaciones no podrá exceder de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Se exceptiona a lo anterior los contratos por sustitución por incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, que tendrán la duración que legalmente se establezca.
3. Caso de generarse vacantes indefinidas, se reservará un 20% de las mismas para el personal con contrato fijo discontinuo.

## CAPÍTULO III

### Tiempo de trabajo

#### **Artículo 19. Jornada laboral.**

La jornada laboral anual máxima será de 1.792 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio, resultando la distribución de la misma como se detalla en los artículos siguientes. No obstante, si teniendo en cuenta los 14 días festivos anuales, la jornada anual resultara por encima de la establecida en este Convenio, ésta se compensará incrementando los días de vacaciones.

#### **Artículo 20. Calendario laboral.**

1. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores se reunirán anualmente con el fin de elaborar el calendario laboral para cada uno de los Centros, existirá la posibilidad de negociar calendarios por Departamentos, Centros de trabajo o Áreas, con participación de la representación legal de los trabajadores y la empresa, siempre con el límite máximo de 14 días festivos al año.

2. No obstante si llegado el último día de diciembre de cada año no se ha alcanzado un acuerdo, la empresa presentarán el calendario que regirá para dicho año.

#### **Artículo 21. Vacaciones.**

1. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones. El disfrute se fijará de común acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores y en su caso, los trabajadores, realizándose el calendario de verano y conocimiento por parte de los trabajadores con antelación mínima de dos meses.

2. El periodo de generación del devengo de vacaciones se computará desde el uno de junio hasta el treinta y uno de mayo. Para el disfrute de las vacaciones se podrá dividir el periodo vacacional en dos tramos. En caso de partir el periodo vacacional empezará el lunes en ambos periodos. Los trabajadores afectados por el Convenio podrán disfrutar de un máximo de 14 festivos en días laborables.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la



lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **Artículo 22. Horas extraordinarias, horas festivas y horas nocturnas.**

1. Dentro de la concepción de horas extraordinarias, y según la legislación vigente, se distinguirán las estructurales necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2. A los fines expuestos se matizan como horas extraordinarias estructurales en esta rama de producción las siguientes: carga y descarga en horas punta de finalización de jornada, procesos de secado, roturas que impidan o extorsionen el normal desarrollo del proceso de fabricación y en general cualquier situación imprevista surgida próxima a finalizar la jornada ordinaria, que represente daño económico, material o riesgo para las instalaciones, materias primas o producto terminado, siempre que no sean habituales.

3. Las horas extraordinarias que se realicen, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen. El importe de las horas extraordinarias será abonado con un incremento del 50 % sobre el correspondiente a las horas ordinarias.

4. Cuando el personal tenga que trabajar en domingo o festivo, se abonarán las horas trabajadas con un incremento adicional del 125 % sobre el precio normal de la hora ordinaria, salvo cuando los trabajadores hayan sido contratados



únicamente para trabajar en domingos o festivos.

5. Se consideran horas nocturnas a todos los efectos, las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Cuando el personal tenga que trabajar en horario nocturno, se abonarán las horas trabajadas según estipulación de la tabla expresada en el punto 5 del presente artículo, salvo cuando los trabajadores hayan sido contratados específicamente para trabajo nocturno.

6. Los valores económicos, expresados en euros, de las horas extraordinarias, festivas y nocturnas calculadas en euros para el año 2012 queda, como sigue:

	Hora normal	Hora extra	Nocturnidad	H. extra festiva
<i>Grupo Profesional Administración</i>				
Funciones:				
Asp. Administrativa .....	6,90	10,35	8,63	15,53
Aux. Administrativa .....	7,48	11,23	9,35	16,84
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	8,44	12,66	10,55	18,98
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	8,67	13,01	10,85	19,52
Jefe Sección .....	11,18	16,76	13,97	25,13
Analista Programador .....	9,51	14,27	11,89	21,39
Jefe Departamento .....	11,56	17,33	14,44	26,00
Director Área .....	20,50	30,75	25,63	46,12
<i>Grupo Profesional Comercial</i>				
Funciones:				
Vendedor 3. <sup>a</sup> .....	6,93	10,39	8,66	15,59
Vendedor 2. <sup>a</sup> .....	7,40	11,09	9,24	16,63
Vendedor 1. <sup>a</sup> .....	7,86	11,79	9,83	17,69
Jefe Sección .....	9,51	14,27	11,89	21,39
Jefe Sucursal .....	11,94	17,91	14,93	26,87
Jefe Área .....	13,95	20,92	17,43	31,38
<i>Grupo Profesional Operaciones</i>				
Funciones:				
Oficial Técnico 2. <sup>a</sup> .....	6,90	10,35	8,63	15,53
Oficial Técnico 1. <sup>a</sup> .....	7,86	11,79	9,82	17,68
Jefe Sección .....	10,40	15,60	13,01	23,41
Encargado .....	11,18	16,76	13,97	25,13
Peón .....	6,54	9,82	8,18	14,72
Peón Especialista .....	6,54	9,82	8,18	14,72
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	7,47	11,21	9,34	16,81
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	8,44	12,65	10,54	18,97
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	8,66	12,99	10,83	19,49



**Artículo 23. Distribución irregular de la jornada: ámbito territorial, funcional y personal.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio se establece para todas las empresas del Grupo la posibilidad de distribución la jornada laboral de forma irregular a lo largo del año. La decisión de la aplicación de la jornada irregular será potestativa para cada empresa en función de las necesidades reales de la misma, y será posible su aplicación selectiva en un centro de trabajo, área o sección en función de las necesidades productivas o de organización.

2. Cuando la Dirección decida no aplicar el régimen de distribución irregular de la jornada en una empresa, departamento o centro de trabajo que lo está aplicando en el momento de entrada en vigor del Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá para crear un plus al efecto de absorber el importe del vigente plus flexible y su transformación. Se deberá informar a la representación legal de los trabajadores, en cualquier caso y con la máxima antelación posible, a la aplicación o inaplicación del régimen de jornada irregular.

3. Los trabajadores en régimen de reducción de jornada o con un contrato de trabajo con un mínimo de 6 horas diarias, podrán adscribirse voluntariamente y por escrito a la realización del régimen de jornada irregular. La adscripción voluntaria deberá realizarse en un plazo de 10 días desde la firma del convenio y lo será para todo el año de vigencia del mismo.

4. La jornada irregular establecida en este artículo, se aplicará a todo el personal indefinido y al personal con permanencia en la empresa en el año natural igual o superior a tres meses, por entenderse que este un tipo de contratación inferior, atiende necesidades no programadas y coyunturales. Queda excluido el personal con contrato de duración determinada.

Las condiciones económicas y laborales serán las suscritas en el presente Convenio en su periodo de vigencia y con las especialidades aquí pactadas.





5. Por su especial significación, las Delegaciones Comerciales de Campo Seco, S.L., cuentan con un régimen especial de aplicación que se expone en el artículo 28.

#### **Artículo 24. Periodos de aplicación de la jornada irregular.**

1. La jornada irregular podrá distribuirse y aplicarse en cualquier época del año, en función de las distintas secciones, de las demandas de los clientes, de los procesos de producción y procesos administrativos y se establece la dimensión de sus plantillas en función de sus respectivas campañas que, evidentemente, son distintas en cada área o sección.

#### **Artículo 25. Régimen jurídico de la distribución irregular de la jornada.**

1. La distribución flexible de la jornada se podrá llevar a efecto en cualquier momento del año y de lunes a viernes. Los sábados, domingos y festivos mantendrán su carácter extraordinario a todos los efectos incluidos los económicos.

2. Como norma general, la jornada flexible se realizará de forma homogénea en cada sección o departamento, sin perjuicio de que por necesidades objetivas pueda aplicarse de manera diferente dentro de cada unidad de organización productiva.

3. Se podrán contemplar días de trabajo de 6, 7, 8, 9 y 10 horas. En el área de operaciones y calidad de Importaco, S.A., y en las empresas o áreas de las mismas que lo precisen, podrán formarse dos turnos de trabajo sin precisar la instauración de un tercer turno.

4. Las jornadas de 10 horas al día se limitan a 2 semanas al mes. La empresa procurará que los días de 10 horas se desarrollen como hasta la fecha y salvo causa justificada en el turno de tarde.

5. La distribución de la jornada flexible respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

6. El periodo de descanso establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores para jornadas continuadas superiores a 6 horas, tendrá la consideración de retribuido y queda establecido como se detalla a continuación:

Horas trabajadas en el día	Minutos de descanso
6 horas .....	10 minutos
7 horas .....	15 minutos
8 horas .....	15 minutos
9 horas .....	25 minutos
10 horas .....	30 minutos

7. Podrán realizarse jornadas de hasta dos horas más o menos del horario habitual del trabajador. El horario será el estipulado por el responsable dentro de cada turno de trabajo correspondiente de la sección en cada momento.

8. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Siempre y cuando no se hayan cambiado por días festivos, las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre, finalizarán a las 14.00 horas, considerándose las horas no trabajadas como horas flexibles, únicamente para los trabajadores que deberían trabajar esas dos tardes.

9. La jornada laboral a estos efectos será la del calendario que al respecto se establezca la Empresa en los centros de trabajo correspondientes. A fecha 31 de diciembre se deberá realizar por parte de la Comisión Paritaria de este Convenio la auto-compensación del periodo, de modo que el exceso de horas se compensará como extraordinarias y si hubiera un déficit correría a cargo de la empresa. En los supuestos de contratación temporal, si el fin de la relación laboral es motivada por la empresa se actuará de la misma forma anteriormente descrita, mientras que si la relación laboral finaliza por causa del trabajador (baja voluntaria), el exceso de horas no se compensará como extraordinarias y si hubiera déficit se descontará de la liquidación de vacaciones generadas y no disfrutadas.





10. El compromiso económico pactado para la distribución de la jornada irregular se regula en el artículo 33.

**Artículo 26. Tipología práctica de aplicación de la jornada irregular.**

1. La distribución irregular de la jornada se adaptará a la demanda de la clientela y a las necesidades de producción y organización, de modo que las Empresas pondrán en conocimiento de los trabajadores la previsión de la programación semanal como viene siendo habitual. En el caso de las secciones de producción el preaviso se realizará de manera habitual con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo las excepciones que se detallarán.

2. La aplicación de lo aquí previsto no será posible cuando se den las circunstancias detalladas en este mismo artículo, por las cuales sea necesario reprogramar la previsión de la programación semanal. El preaviso citado se realizará mediante un cuadrante que se expondrá en los respectivos tablones de anuncios, así como si resultase necesario, por comunicación personal y escrita efectuada por los responsables de turno y/o sección. Asimismo, podrá utilizarse la comunicación telefónica con los trabajadores y trabajadoras o incluso el correo electrónico. Los trabajadores y trabajadoras, dada la especialidad del régimen que aquí se establece, tienen la obligación de procurar el conocimiento de su adscripción al turno que le corresponda a través de los medios a su alcance.

3. La programación semanal podrá ser reprogramada en las secciones productivas, con 24 horas de antelación, cuando se den circunstancias que afecten de manera sustancial la programación de la producción o la ejecución de procesos administrativos, y los responsables así lo decidiesen, contemplándose el caso de falta de materia prima, cantidad o calidad de los productos y/o fumigaciones en productos y/o instalaciones. En este caso también se podrá optar por la suspensión completa o parcial de una jornada de trabajo. En el supuesto de abandono forzoso de las instalaciones una vez comenzada la jornada de trabajo, las horas a computar como trabajadas será el 100% de la jornada que estuviera establecida. El inicio o fin de jornada se ajustará a las necesidades de cada sección, que se traducirán en la programación que se efectúe, no determinándose en el presente Convenio las fórmulas a emplear.

4. En el resto de áreas de la Empresa (administración, centro logístico, recursos humanos, comercial, negocios, etc.) la distribución de la jornada se programará semanalmente y se establecerá en función de las distintas necesidades, tales como cierre de ejercicios, contrataciones, formación, aprovisionamientos,



campaña, etc. Caso de necesidad objetiva podrá reprogramarse la semana en estas secciones sin necesidad de un preaviso previo.

5. En el caso de todas las áreas (excepto operaciones y calidad) el responsable podrá hacer una previsión de periodos autos compensables de tal forma que el trabajador pueda conocer el incremento o decremento esperado de carga de trabajo y del número de horas a trabajar en todos los periodos del año.

6. La jornada del viernes finalizará como máximo a las 22 horas. Excepcionalmente, por necesidades específicas y como máximo durante un viernes al mes, podrá prolongarse la jornada del viernes más allá de las 22:00 horas.

7. La empresa deberá procurar que durante los meses de julio y agosto, no se realicen jornadas de más de 8 horas en el turno de tarde, salvo que por motivos de producción resulten realmente imprescindibles.

8. La jornada semanal podrá ser inferior a 5 días siempre y cuando en el cómputo total de la semana se hayan trabajado un mínimo de 24 horas.

9. A todos los efectos, a los trabajadores adscritos a este Convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, o descanso de la Mutua, se les considerará realizada una jornada de 8 horas. En el caso de permisos se le aplicará la jornada en curso (programada). En el caso de interrupción de la jornada por parte del trabajador aún siendo una ausencia justificada, será de aplicación la jornada programada.

10. El trabajador podrá solicitar dos días de permiso a cuenta de horas flexibles, y podrá disfrutarlo previa autorización de su responsable directo. Es decir, podrá compensar el disfrute de los días expresados con el cómputo global de su jornada anual.

### **Artículo 27. Plus Disponibilidad Centros Logísticos**

1. En los Centro Logísticos de las empresas Importaco, S.A., y Campo Seco, S.L.,



se pacta el abono de un complemento denominado «Plus Disponible» que será de aplicación a los trabajadores que la empresa designe y que compongan los equipos de trabajo que cubran las necesidades específicas y concretas que se regularán en cada uno de los centros logísticos. Los trabajadores podrán descolgarse de este régimen, y del correspondiente plus, siempre y cuando se cubra el equipo de trabajo mínimo, mediante comunicación escrita y con carácter anual.

2. El plus retribuye la disponibilidad para acudir a trabajar si existe necesidad en los siguientes supuestos:

Sábados y domingos.

«Puentes» anuales.

Festivos locales.

Festivos autonómicos.

Festivos nacionales.

Necesidades de inventario-auditoría fin.

3. Los equipos de trabajo que deban cubrir el servicio en los casos citados así como la rotación de los mismos será confeccionada, en función de las necesidades, por el Jefe de Sección de cada uno de los Centros.

4. Considerando el esfuerzo que realiza el personal en cuanto a su disponibilidad en función de las necesidades organizativas y de servicio para el perfecto desarrollo del trabajo procede considerar el Plus Disponible como una cantidad mensual de 44,38 euros para los trabajadores cuya función se encuadra en los niveles retributivos de peones, oficiales, auxiliares y administrativos.

5. Podrán acordarse criterios distintos de equipos de trabajo y retribución en cada centro logístico.

### **Artículo 28. Aplicación específica de la jornada irregular en las Delegaciones Comerciales.**

1. En las Delegaciones Comerciales de Campo Seco, S. L., o las que el Grupo pueda abrir en otras empresas, la distribución irregular de la jornada, se adaptará a la demanda de la clientela, entrada de mercancías y/o procesos administrativos, de modo que la empresa pondrá en conocimiento de los trabajadores/as la previsión de la programación tal y como viene siendo habitual.

2. La programación semanal o diaria podrá ser reprogramada, cuando se den circunstancias que afecten de manera sustancial a la programación de los distintos puestos (peón/obrero, dependiente/a, televenta, administrativa/o, jefe/a de almacén) y los responsables así lo decidiesen, contemplándose el caso de entrada de camiones, afluencia de clientes, exceso de pedidos, carga de furgonetas. En casos excepcionales como fumigaciones en productos y/o instalaciones podrá optar por la suspensión completa o parcial de una jornada de trabajo. En el caso de tener que abandonar las instalaciones una vez comenzada la jornada las horas a computar como trabajadas será el 100% de la jornada que estuviera establecida.

3. El inicio o fin de jornada se ajustará a las necesidades de cada puesto que se traducirán en la programación que se efectúe, no determinándose en el presente acuerdo las formulas a emplear. El responsable de la delegación podrá hacer una previsión de periodos auto-compensables de tal forma que el trabajador pueda conocer el incremento o decremento esperado de carga de trabajo y del número de horas a trabajar en todos los periodos del año.

4. La compensación del exceso o defecto del año 2012 podrá realizarse durante el mes de enero del año 2013.

## **CAPÍTULO IV**

### **Estructura profesional**

#### **Artículo 29. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

#### **Artículo 30. Clasificación profesional.**

1. Los trabajadores sujetos al presente Convenio colectivo se clasificarán, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen, en



alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

Administración.

Comercial.

Operaciones.

2. Dentro de cada Grupo profesional se desempeñan distintas funciones que distinguen a su vez niveles retributivos.

## CAPÍTULO V

### Régimen retributivo

#### **Artículo 31. Estructura salarial.**

1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas entre el Salario Convenio, Complementos salariales vinculados a la jornada flexible y, en su caso, otros complementos.

2. Todos los efectos económicos pactados en el presente convenio, tendrán una vigencia fijada en su inicio en el 1 de enero del año 2012 y finalizarán el 31 de diciembre del mismo año.

#### **Artículo 32. Salario de Convenio.**

1. Se entiende por Salario de Convenio, el salario mínimo establecido en cada Grupo Profesional y función, que debe alcanzar cada trabajador en función de su pertenencia y desempeño en una de ellas. Es el salario mínimo de contratación, remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye tres pagas extraordinarias.

2. El Salario Convenio para el año 2012, se fija, respecto de cada Grupo Profesional y función como sigue, expresado en euros:





	Salario bruto anual	Salario Convenio mensual	Prorrata pagas mensual
<i>Grupo Profesional Administración</i>			
Funciones:			
Asp. Administrativa .....	12.369,97	824,66	206,17
Aux. Administrativa .....	13.409,19	893,95	223,49
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	15.119,24	1.007,95	251,99
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	15.543,49	1.036,23	259,06
Jefe Sección .....	20.020,22	1.334,68	333,67
Analista Programador .....	17.037,42	1.135,83	283,96
Jefe Departamento .....	20.709,16	1.380,61	345,15
Director Área .....	36.731,17	2.448,74	612,19
<i>Grupo Profesional Comercial</i>			
Funciones:			
Vendedor 3. <sup>a</sup> .....	12.417,32	827,82	206,96
Vendedor 2. <sup>a</sup> .....	13.250,07	883,34	220,83
Vendedor 1. <sup>a</sup> .....	14.084,42	938,96	234,74
Jefe Sección .....	17.037,42	1.135,83	283,96
Jefe Sucursal .....	21.401,64	1.426,78	356,69
Jefe Área .....	24.990,29	1.666,02	416,50
<i>Grupo Profesional Operaciones</i>			
Funciones:			
Oficial Técnico 2. <sup>a</sup> .....	12.369,97	824,66	206,17
Oficial Técnico 1. <sup>a</sup> .....	14.084,42	938,96	234,74
Jefe Sección .....	18.645,73	1.243,05	310,76
Encargado .....	20.020,22	1.334,68	333,67
	Salario bruto anual	Salario Convenio mensual	Prorrata pagas diaria
Peón .....	11.720,65	25,76	6,35
Peón Especialista .....	11.720,65	25,76	6,35
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	13.390,21	29,43	7,26
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	15.109,45	33,21	8,19
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	15.519,16	34,11	8,41

### Artículo 33. Complementos salariales: Plus Flexibilidad y Plus Presencia.

1. Considerando la aportación de valor de cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo en cuanto a su flexibilidad en función de las necesidades organizativas y de producción para el perfecto desarrollo del trabajo, se pacta el abono de un complemento denominado «Plus Flexibilidad». El plus está ligado al desarrollo de la jornada flexible fijada en los artículos 23 y siguientes. Quedan expresamente excluidas del abono del presente plus aquellas contrataciones realizadas para ejecutar actividades coyunturales, tales como campañas estacionales, y siempre y cuando no exceda de tres meses. También quedan excluidos del abono del plus aquellos trabajadores con «Complemento Personal», cuya cuantía sea superior a la propia cuantía del plus correspondiente según su función.

2. Las partes acuerdan que la presencia de las trabajadoras y trabajadores en el puesto de trabajo lleva implícita una actitud positiva y prueba ello es la puntualidad y la asistencia diaria a su responsabilidad. Para la consecución del objetivo de mejora del índice de absentismo, se acuerda crear un complemento denominado «Plus Presencia» que premia tanto la puntualidad como la no ausencia. Será de aplicación exclusivamente a los trabajadores cuya función se encuadra en los niveles retributivos de peones, oficiales, auxiliares y administrativos y cuenten con una antigüedad de seis meses. Los trabajadores fijos discontinuos percibirán el plus en cuantía proporcional al tiempo de alta durante el cuatrimestre. Quedan expresamente excluidos de este complemento los trabajadores de la empresa Frusecs Castellón, S.L.

La liquidación del Plus Presencia será cuatrimestral y se abonará en las nóminas de los meses de abril, agosto y diciembre. Los periodos de aplicación se aplicarán de modo que el primer cuatrimestre se calcule entre el 16 de diciembre y el 15 de abril, el segundo desde el 16 de abril y hasta el 15 de agosto, y el tercero desde el 16 de agosto y hasta el 15 de diciembre.

El criterio de consecución del plus será el porcentaje de absentismo del trabajador en el ejercicio, entendido como horas/absentismo vs horas/teóricas. La tabla de consecución será la que sigue:

Tasa de absentismo	Nivel de consecución
<2%	100 %
<3%	75 %
<4%	50 %
<5%	25 %
=>5%	0 %

No tendrán la consideración de absentismo a estos efectos las bajas por riesgo

durante el embarazo, maternidad o paternidad, el crédito horario sindical, el tiempo de formación, las vacaciones ni los descansos para jornadas continuadas establecidos en el artículo 25.6 del Convenio. El importe del complemento en situaciones de bajas por riesgo durante el embarazo, maternidad o paternidad, así como para las nuevas contrataciones, será proporcional al tiempo de alta efectivo en el cuatrimestre.

3. El valor fijado para los complementos «Plus Flexibilidad» y «Plus Presencia» se fijan para el año 2012 en los siguientes importes, expresado en euros, teniendo en consideración que se pactan y fijan tabla específica de aplicación tan solo en las Delegaciones Comerciales de Campo Seco, S.L.

Funciones	Importe bruto anual	
	Flexibilidad	Presencia
Oficial 1. <sup>a</sup> y sup. ....	2.263	546
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	2.199	534
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.944	473
Peón Especialista .....	1.777	426
Oficial 1. <sup>a</sup> Admón. ....	2.263	546
Oficial 2. <sup>a</sup> Admón. ....	2.199	534
Aux. Administrativa .....	1.944	473
Asp. Administrativa .....	1.777	426
Oficial Técnico 1. <sup>a</sup> .....	2.046	494
Oficial Técnico 2. <sup>a</sup> .....	1.777	426

Funciones	Importe bruto anual flexibilidad en delegaciones comerciales
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	2.417
Peón Especialista .....	2.203
Oficial 2. <sup>a</sup> Admón. ....	2.733
Aux. Administrativa .....	2.417
Asp. Administrativa .....	2.203

**Artículo 34. Pagas extraordinarias.**

1. Se pacta el abono de tres pagas extraordinarias, de una mensualidad cada una, calculada sobre la base del salario convenio, y que se abonarán prorrateadas en doce mensualidades.

**Artículo 35. Plus Distancia.**

1. Se acuerda la implantación de un plus distancia que indemniza a los





trabajadores que sean desplazados a otro centro de trabajo dentro de la misma empresa o entre las empresas del Grupo. El plus se retribuirá siempre que la distancia entre ambos centros de trabajo sea superior a 10 kilómetros, cogiendo como referencia dicha distancia para el cálculo del plus por día efectivamente trabajado.

2. El trabajador tendrá derecho a percibir el plus siempre y cuando el desplazamiento al nuevo centro de trabajo desde su domicilio, suponga un perjuicio real, y que se traduce en que invierta en el nuevo destino 10 kilómetros más por trayecto de lo que realizaba antes.

3. En el caso de retorno al centro de trabajo anterior o a otro donde la distancia no sea superior a 10 kilómetros desde este (el anterior), no se percibirá el plus.

4. El régimen específico en la aplicación del plus se completa con los siguientes requisitos:

a) Se abonará al trabajador por los kilómetros realizados cada día efectivamente trabajado a razón de 0,15 euros por kilómetro.

b) Por tener carácter compensatorio, no se abonará el plus los días en los que el trabajador no acuda a su centro de trabajo (vacaciones, permisos, IT, etc.).

c) El plus se liquidará en la nómina tomando como referencia los días efectivamente trabajados desde el día 16 del mes anterior al 15 del mes en cuestión.

d) Por su concepción extra salarial, la empresa cotizará el exceso sobre el 20 % del IPREM vigente, así como la tributación correspondiente.

e) El Plus se abonará desde el día en que cada trabajador se traslade y durante un periodo de tiempo que dependerá de la distancia entre ambos centros:

Hasta 25 km: 24 meses.

Desde 25 km y hasta 50 km: 30 meses.

A partir de 50 km: 36 meses.

f) El Plus quedará expresamente excluido de la base del cálculo a efectos de indemnización.





g) Únicamente será de aplicación para los trabajadores que efectúen funciones de peón, oficiales, auxiliares, administrativos y técnicos.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones de trabajo

#### **Artículo 36. Movilidad Funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas. Para los trabajos de distinto Grupo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 37. Movilidad Geográfica.**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, por movilidad geográfica se entiende el cambio de puesto de trabajo que supone un cambio de residencia del trabajador. Si bien la movilidad del trabajador puede producirse a instancia del mismo, lo más frecuente es que tenga lugar por iniciativa del empresario.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Una vez notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. El traslado colectivo debe ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### Permisos retribuidos, no retribuidos, excedencias y suspensiones





### **Artículo 38. Permisos retribuidos.**

Las trabajadoras y trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio, contados a partir de la celebración del mismo. Será de aplicación este mismo permiso a los casos de uniones de hecho, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en las respectivas legislaciones autonómicas reguladoras de este tipo de uniones, que resulten de aplicación al personal afectado.

2. Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables; si el desplazamiento precisa pernocta, el permiso lo será de 4 días laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización con pernocta.

3. En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 días laborables y 5 días laborables si desplazamiento precisa pernocta.

4. Por nacimiento de hijo el permiso será de 3 días naturales.

5. Por traslado de domicilio, 1 día que se computará bianualmente.

6. Para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador o trabajadora, bien para acompañar a sus hijos menores de 16 años, a sus padres o cónyuges siempre que éstos tengan una minusvalía acreditada superior al 33%.

Los permisos contenidos en éste número tendrán una limitación de 10 días anuales, y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo acreditarse documentalmente la asistencia a dichos servicios médicos. Cuando la consulta médica se refiera a médico especialista o de urgencias, dicho permiso será de hasta 4 horas máximo, debiendo igualmente acreditarse documentalmente la asistencia a dichos servicios médicos. En todo caso se respetarán los derechos preexistentes.





7. 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.

Este permiso podrá ser sustituido por la reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad. Igualmente podrá sustituirse este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 16 días laborables de descanso. Este permiso podrán solicitarlo indistintamente el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

8. Por nacimiento de nieto, 1 día laborable.

9. El tiempo necesario para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

## CAPÍTULO VIII

### Prestaciones y mejoras sociales

#### **Artículo 39. *Personas con discapacidad.***

Las partes signatarias constatan el cumplimiento de la obligación de reserva del 2 % a favor de los trabajadoras y trabajadores con minusvalía y se comprometen a mantener y si es posible superar el citado porcentaje como parte, no solo de una obligación legal, sino de una responsabilidad social compartida.

#### **Artículo 40. *Seguro médico e indemnización por defunción.***

1. Las empresas suscribirán como tomadores una póliza de seguro médico, con la mercantil AVIVA (cuadro médico ADESLAS), que permita a los trabajadores de la empresa, asegurarse en la misma con un ahorro de costes en torno al 30 % para la plantilla.

Las Empresas informarán a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el procedimiento de gestión de las pólizas, altas, precio, especialidades, etc., de modo que los trabajadores tengan completa información sobre el particular.

2. Como medida de mejora social, y para los casos de fallecimiento de un trabajador del Grupo y sea cual sea la circunstancia del óbito, la Empresa indemnizarán a los herederos legales en cuantía equivalente a una anualidad de





salario.

El régimen jurídico de la indemnización por muerte, dependerá de las circunstancias jurídicas y mercantiles que más beneficiosas resulten para la empresa y los trabajadores y trabajadoras (cotización, retención a la Seguridad Social, externalización, etc.). Si se entendiese gravoso o complejo instaurar un sistema como el descrito, las empresas propondrán medidas alternativas de mejora social que, pactadas con la Representación Legal de los Trabajadores, supongan un compromiso económico parejo a lo antedicho.

#### **Artículo 41. Ropa de trabajo.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos adecuados para su trabajo, dos de verano o dos de invierno, renovables de año en año. Se establece como fecha de entrega para el momento en que deba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

La ropa de trabajo que las empresas entreguen a los trabajadores, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de las instalaciones de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán la obligación de cuidar debidamente la ropa de trabajo que les sea entregada, respondiendo de la misma en caso de deterioro por mal uso. Los trabajadores y trabajadoras contratados, tanto eventuales como indefinidos deberán devolver el uniforme a la finalización del contrato.

#### **Artículo 42. Plan de Igualdad.**

1. Es pretensión del Grupo y sus trabajadores, de conformidad con las previsiones de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sobre la base del más absoluto respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo principal de este Plan es superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.





2. A partir de la definición legal del plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a los que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el marco de esta política, cuyo objeto es el de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, el Grupo. pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

- a) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte del Grupo independientemente de su sexo.
- b) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
- c) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes del Grupo para que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje

3. Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. El Grupo, siguiendo con su compromiso en la defensa de la dignidad de todos los trabajadores/as, apuesta por crear y/o mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho, la Dirección y la representación de los trabajadores/as se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en la organización.





De manera especial se destaca el papel que las personas con puestos directivos deben jugar a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por este motivo, el Grupo. hace público que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra organización.

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades en y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo. Dicho protocolo afectará a todos los centros de trabajo del Grupo.

Declaración de Principios:

Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas.

Garantizar la protección y ayuda a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad.

Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave que conlleva las oportunas sanciones.

Garantizar el carácter urgente, ágil y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Garantizar la participación de la representación del personal en la tramitación del proceso.

Definiciones:

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.



Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso ambiental (indirecto):** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercute en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

**Chantaje sexual (directo):** Cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suele darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Algunas de las situaciones habituales de chantaje sexual son:

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.





Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación directa por razón de sexo.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Taxonomía de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

**Faltas leves:**

Chistes de contenido sexual sobre la mujer o el hombre.

Piropos o comentarios sexuales contra los trabajadores/as.

Pedir reiteradamente citas.

Acercamiento excesivo.

Hacer gestos y miradas insinuantes.

**Faltas graves:**

Hacer preguntas sobre su vida sexual





Hacer insinuaciones sexuales

Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones

**Faltas muy graves:**

Abrazos y besos no deseados.

Tocamientos, pellizcos.

Acorralamientos.

Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.

Realizar actos sexuales bajo presión de despido.

Asalto sexual.

*Procedimientos*

Procedimiento Preliminar:

Siempre que la persona afectada esté de acuerdo, se intentará resolver el problema de manera preliminar en primera instancia.

La persona afectada comunicará al Comité de Igualdad o alguno de sus miembros de manera verbal o por escrito el supuesto acto de acoso

En caso de ser otra persona diferente a la afectada la que comunique la situación de acoso lo hará por escrito. El Comité de Igualdad se reunirá con el supuesto agresor/a y/o con ambas partes con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzará una solución aceptada por ambas partes. En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 7 días, el Comité de Igualdad dará por finalizado el procedimiento preliminar, proponiendo, si lo estima oportuno, incluso la apertura del procedimiento formal. Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia por el procedimiento formal.

Procedimiento Formal:

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros.

En caso de no ser la víctima la que realice la denuncia ésta deberá entregarse al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros por escrito.





Cuando se trate de denuncias verbales, el Comité de Igualdad valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la Empresa o alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Comité de Igualdad para el inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida del Comité de Igualdad como instructor/a y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso. Dicho instructor/a determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia.

Medidas cautelares:

En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 20 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante escrito que dirigirá al Departamento de Personas y Valores de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación:

En el plazo de tres días laborales el Comité de Igualdad nombrará una persona que hará de instructor/a con la víctima y se encargará de las investigaciones preliminares oportunas, tras lo cual, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personas y Valores la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

El Instructor/a con la víctima:

No podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.



Llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

No podrá tener lazos de consanguinidad hasta 2.º grado con ninguna de las personas afectadas por la denuncia.

Dicha persona requerirá de la autorización del Departamento de Personas y Valores para entrevistarse con personas diferentes del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

Asistir durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

Representar a la víctima ante el Comité de Igualdad, siempre que ésta así lo determine.

Efectuar las entrevistas con las personas afectadas.

Recabar la intervención de expertos.

Mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas.

Tener acceso a los centros de trabajo.

Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

Reportar al Comité de Igualdad un informe preliminar.

Informe de Conclusiones:

En el plazo máximo de quince días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Igualdad, finalizada la investigación, y previa presentación del Informe Preliminar por parte del Instructor/a elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas





en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección Corporativa de Personas y Valores. Corresponde sólo a dicho Departamento el incoar la posible actuación disciplinaria.

Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

Existan dos o más víctimas.

Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Represalias:

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación.

Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.



Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar. Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Comité de Igualdad:

Cualquier persona que forme parte del Comité de Igualdad involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En este caso, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la totalidad del Comité de Igualdad.

Competencias y atribuciones del Comité de Igualdad:

Recibir todas las denuncias por acoso.

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité de Igualdad se le requiera, previa autorización del Departamento de Personas y Valores.

Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personas y Valores las medidas precautorias que estime convenientes.

Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Personas y Valores de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.



Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Anualmente, efectuar un informe, sin datos concretos, del conjunto de actuaciones en materia de acoso, que elevará al Departamento de Personas y Valores.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Difusión del protocolo:

Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo.

De manera especial se enviará a todas las personas del Comité de Dirección y a los delegados de prevención del Grupo, así como a los miembros del Comité de Igualdad.

Otras disposiciones:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Órganos directivos y Órganos de gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.





Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales, siendo potestativo de la empresa su concesión.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Tanto el Departamento de Personas y Valores como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

#### **Artículo 43. Trabajos de colectivos Especiales.**

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada a la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre que la trabajadora esté cualificada para tal desempeño.

El Servicio de Prevención deberá determinar, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio







Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

#### **Artículo 44. Jubilación Parcial.**

Para el acceso del trabajador a la jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, en especial la Disposición Transitoria Duodécima del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 45. Complemento por Incapacidad Temporal.**

1. A todo el personal afectado por este Convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, se le abonará por las empresas durante este periodo de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente Convenio.

2. Se complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador. En éste último caso, los Servicios de Prevención deberá razonar la medida ante la Representación Legal de los Trabajadores.

3. Todo el personal empleado está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, al causar la baja en la Seguridad Social por I.T. a presentar en la empresa el reglamentario parte dentro de los 3 días siguientes.

#### **Artículo 46. Acoso moral: Protocolo de actuación.**

1. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a los que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una



violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna trabajadora o trabajador.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará



lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud intercentros, siempre que así lo solicite la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

## CAPÍTULO IX

### Conciliación de la vida laboral y familiar

#### **Artículo 47. Protección de la vida familiar y personal.**

Será de aplicación lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE número 266, de 6 de noviembre de 1999), prestando especial atención a los siguientes aspectos:

1. Riesgo durante el embarazo. Supuesto previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y modificado por la Ley /1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras el mismo y, a efectos de protección de la maternidad, establece lo siguiente:

a) Se debe efectuar una evaluación de los riesgos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, en caso de que los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo a turnos.

b) En caso de no resultar posible tal adaptación, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siguiendo el procedimiento establecido en esta Ley. En el supuesto de que no existiese puesto



de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c) Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo el periodo necesario y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuestos en los números 1 y 2 también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

2. Maternidad. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras.

3. Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del





salario hasta el alta hospitalaria.

5. Guarda Legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo y dentro de la distribución ordinaria de turnos con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/8 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

6. Asistencia a Consultas médicas de hijo menor de 16 años. En este supuesto se estará a lo establecido en el artículo 40.6 de este Convenio.

7. Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

8. Adaptación horaria a los trabajadores del Turno Central. Se contempla la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras de este turno puedan, siempre de mutuo acuerdo con la empresa, adaptarse el horario, pudiendo elegir las horas de entrada y salida, a fin de poder adaptarlo a su situación familiar. Siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción de las empresas y cuando no coincida con periodos de campaña o punta de producción.

9. Conciliación de los estudios con el trabajo. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios e indispensables para





concurrir a exámenes de estudios oficiales.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) Se solicitará a la Dirección de la empresa el permiso para concurrir a exámenes con una antelación mínima de diez días.

d) El personal que vaya a cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional y pretendan cambiar su turno de trabajo o la adaptación de su jornada para la asistencia a cursos de formación profesional, lo pondrán en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

El presente punto 9 se desarrollará siempre que exista mutuo acuerdo entre los trabajadores y las empresas y que no coincida con periodos de campaña o punta de producción.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

#### **Artículo 48. Facultad disciplinaria y graduación de las faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su trascendencia y gravedad en leve, grave y muy grave.

#### **Artículo 49. Faltas leves.**

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 30 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

2. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.





3. La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.
  
4. No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) y al público en general, con la diligencia debida.
  
5. El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador, siempre que por su trascendencia no pueda considerarse grave o muy grave.
  
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.
  
7. El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.
  
8. No cursar en el plazo máximo de tres días, la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  
9. Los comentarios despectivos, los insultos, las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.
  
10. No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.
  
11. No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 7 días naturales desde que se produzcan los hechos. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el mismo plazo. Será falta grave la ocultación maliciosa de





este tipo de datos.

### **Artículo 50. Faltas graves.**

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta grave el exceso de 30 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

2. Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la Empresa, así como el desorden en su utilización que provoque retraso o disminuya la eficacia en el trabajo, o bien la imprudencia en actos de trabajo, que implique peligro de ocasionar accidentes.

3. Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada o la debida autorización.

4. No entregar el correspondiente parte de baja por IT de cualquier tipo, o por maternidad, a los 3 días hábiles, de haberse producido el hecho causante, así como no entregar los partes de confirmación en el plazo de 7 días naturales desde la fecha de su expedición.

5. Las discusiones escandalosas, o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar gravemente la imagen de la misma, así como la falta notoria de respeto y consideración debida la público o compañeros de trabajo.

6. La desobediencia a las órdenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo. Si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa, se considerara falta muy grave.

7. Ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese realizado o presenciado,



así como la ocultación maliciosa de errores o equivocaciones propias o ajenas, que originen perjuicio para la empresa.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre o cualquier otro medio.

9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo. Así como la realización, sin el oportuno permiso, de trabajos personales o particulares, durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa

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

#### **Artículo 51. Faltas muy graves.**

1. Más de diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta muy grave el exceso de 60 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

2. Faltar al trabajo más de 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada o la debida autorización

3. La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, así como el consumo, aunque sea ocasional durante la jornada laboral o en las dependencias de la empresa de alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes o en general de productos cuyo comercio sea ilegal.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa. Así como realizar negociaciones de comercio o industria



por cuenta propia o por cuenta de otra persona, sin expresa autorización por escrito de la empresa.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros o familiares de estos. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

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

10. El acoso sexual, entendiéndose como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta.

11. La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.





13. La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad de la empresa. Así como la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual. (E.P.I.)

1

5. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la Empresa.

16. El consumo de productos propiedad de la empresa que no hayan sido previamente abonados así como venderse o cobrarse a sí mismo.

17. Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

18. La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación (en especial el teléfono, internet y correo electrónico) quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.

### **Artículo 52. Régimen de sanciones y prescripción.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.





c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

4. Las faltas enumeradas en el convenio prescribirán:

Las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los plazos reseñados comenzarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de los hechos.

## CAPÍTULO XI

### Derechos sindicales

#### **Artículo 53. Remisión Legal.**

En materia de derechos, libertad sindical y sindicatos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

#### **Artículo 54. Secciones Sindicales: Delegados y Delegadas sindicales.**

Serán funciones de los Delegados y Delegadas Sindicales los siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados y afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité de Empresa, Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de interpretación, en este último caso, cuando sean llamados a ello.





3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al Sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado o Delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores-trabajadoras.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.





9. En aquellos centros de trabajo en los que ello sea materialmente factible y que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores y trabajadoras, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local adecuado y con medios materiales mínimos para ejercer su trabajo a cada Sección Sindical, a fin de que las Secciones Sindicales puedan desarrollar sus actividades. Dicho local deberá estar, siempre que sea materialmente factible, en un lugar de fácil acceso y de paso de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

10. Los Delegados y Delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. El número de Delegados y Delegadas sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará en la empresa de acuerdo a la siguiente escala de número de trabajadoras y trabajadores: De 250 a 750, uno. De 751 a 2000, dos. De 2001 a 5000: tres. Y de 5001 en adelante: cuatro.

#### **Artículo 55. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

#### **Artículo 56. Crédito horario.**

1. La utilización del crédito horario sindical será comunicado a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas hábiles, exceptuando reuniones o convocatorias urgentes. Dicha urgencia deberá ser acreditada por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, con anterioridad al uso de ese crédito horario.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 e ET, se pacta la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y Delegados y Delegadas Sindicales. La posibilidad de acumulación aquí pactada es un derecho que solo puede ser



ejercido por los Sindicatos y siempre y cuando tengan Representación Legal de los Trabajadores en la empresa.

### **Artículo 57. Excedencias.**

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que tenga un cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

### **Artículo 58. Los Comités de Empresa.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Dirección de la Empresa.

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios-socias.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa,



cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3. Participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la Empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de







su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a sus funciones, responsabilidades e información que conozca con ocasión de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### **Artículo 59. Garantías.**

1. Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado o Delegada de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados y Delegadas de personal y el Delegado o Delegada del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores-trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No podrán ser discriminados-discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la





Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

5. Dispondrán del crédito de horas retribuidas que la Ley determina. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados y Delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

#### **Artículo 60. Comité Intercentros.**

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá en cada una de las empresas del Grupo que cuenten con más de un centro de trabajo, un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, y que deban ser tratados con carácter general.

2. El número máximo de miembros del Comité será de nueve. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente; corresponderá la designación de sus miembros al órgano competente, de entre los componentes de los distintos Comités de centro y Delegados-Delegadas de personal.

3. El Comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de trabajadores de la empresa. El Comité Intercentros, para el desarrollo normal de su trabajo, podrá estar asistido por asesores-asesoras de las centrales sindicales representadas en el mismo.

4. En materia de Formación continua, y en especial, el ejercicio de los derechos de participación e información previstos en los artículos 12, 15.2 y concordantes del Real Decreto 395/2007, y específicamente la capacidad de acordar lo previsto en el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 61. Prácticas antisindicales.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

## CAPÍTULO XII

### Prevención de riesgos laborales

#### **Artículo 62. Seguridad y Salud Laboral.**

1. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

#### **Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud Intercentros.**

1. Dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo de la empresa, se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/95, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por las Empresas y sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

2. Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Intercentros los responsables técnicos de los Servicios de Prevención de la Empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. El Comité de Seguridad y Salud Intercentros deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

## CAPÍTULO XIII

## Disposiciones varias

### **Artículo 64. Formación en el trabajo.**

Las partes que suscriben el convenio colectivo se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado en el R.D. 395/2007 y al IV Acuerdo Nacional de Formación del sector comercio, en orden a promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva, a la prosperidad de la empresa.

### **Artículo 65. Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.**

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

2. Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

Anticipación del periodo vacacional.

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



trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

### **Artículo 66. Gestión medioambiental.**

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión del Grupo Importaco Frutos Secos, es por ello que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

Reducción del consumo energético.

Reducción del consumo de agua.

Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Introducir todas aquellas medidas económicamente y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.

Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

### **Artículo 67. Inmigración y minorías étnicas.**



Las partes declaran inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los trabajadores inmigrantes o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales. Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de integrador social y mediador intercultural tratando de ayudar a estos trabajadores para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

#### **Artículo 68. Cercanía e integración.**

1. EL Grupo trabaja por su integración en las localidades en las que está presente, tratando de interiorizar su cultura y costumbres, habiendo adquirido un carácter multicultural que integra las diferencias de las comunidades que rodean a todos los centros de trabajo. El apoyo a la promoción e integración cultural se concreta, entre otras medidas, en el uso de las diferentes lenguas regionales co-oficiales en todos los soportes informativos en los puntos de venta, internet, publicaciones impresas, etiquetado de productos de marca propia y folletos publi-promocionales.
2. Las empresas están abiertas al entorno en el que opera y, en consecuencia, en el caso específico de la lengua, la tendencia natural es que sus miembros reproduzcan dentro de la empresa el mismo mapa sociolingüístico que existe en la sociedad. La actuación de la empresa debe de contar con ello. Es por tanto por lo que se adquiere el compromiso de manifestarse en los idiomas oficiales de cada territorio en que se ubica, adoptando una política de defensa y promoción de tales idiomas.
3. Para lograr un mayor éxito en la implantación de esta Política de Cooficialidad Lingüística, se abordará la misma como un objetivo empresarial más, esto es, fijando objetivos concretos en la actuación empresarial interna y externa,





acciones para conseguirlo e indicadores de medida. El desarrollo e implantación progresiva de esta política en las empresas se efectuará atendiendo a las líneas de actuación que se identifican a continuación, definiéndose en cada una de ellas los objetivos, planes de acción y recursos necesarios:

Configuración de Mapas Sociolingüísticos y definición de Grados de Intervención.

Plan de Comunicación Interna.

Plan de Uso del idioma en los puestos de trabajo de cara al cliente.

Aprendizaje de los que no saben y Fomento del uso entre los que saben.

Plan de Comunicación Comercial.

Plan de Actuación Área Institucional.

Apoyo a organismos en pro del idioma.

#### **Disposición final primera.**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado. El presente convenio colectivo sustituye íntegramente a los de anterior aplicación tal y como previene el artículo 82.4 ET.

#### **Disposición final segunda.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

#### **Disposición final tercera.**

Las referencias que en este convenio se realizan a los «días», tendrán consideración de naturales salvo que expresamente se les dote de naturaleza laborable.

#### **Disposición final cuarta.**

Para las referencias a los conceptos de jubilación en sus distintas modalidades se estará a lo dispuesto a tal efecto en la Ley 40/2007 y las disposiciones que en el





Andalucía

**Grupo Importaco Frutos Secos**

BOE 163, 09 de julio del 2012

Página 64 de 64

futuro la desarrollen o modifiquen.

