

NÚMERO 441

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lactalis Puleva Granada S.L.U,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LACTALIS PULEVA GRANADA, S.L.U., (con código de convenio nº 18100121012014), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 28 de diciembre de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 27 de enero de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez

CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA 2019-2020

ÍNDICE**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 10.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 11.- ORGANIGRAMA

ARTÍCULO 12.- CONTROL DE HORARIOS DE TRABAJO

CAPÍTULO III. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 13.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 14.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 15.- GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 16.- CATEGORÍAS DEL GRUPO TÉCNICO.

ARTÍCULO 17.- CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL.

CAPÍTULO IV. EMPLEO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 18.- ADMISIÓN DE PERSONAL.

ARTÍCULO 19.- CONTRATOS FORMATIVOS.

ARTÍCULO 20.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

ARTÍCULO 21.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

ARTÍCULO 22.- ASCENSOS DE PERSONAL.

ARTÍCULO 23.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.

ARTÍCULO 24.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR.

ARTÍCULO 25.- RELACIÓN DE PERSONAL.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

ARTÍCULO 27.- INCORPORACIÓN A TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL CON SALARIO PACTADO INDIVIDUALMENTE

ARTÍCULO 28.- PAGAS.

ARTÍCULO 29.- PRIMA DE RESULTADOS PARA EL PERSONAL SIN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE CON PO.

ARTÍCULO 30.- ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 31.- REVISIÓN SALARIAL DE PERSONAL

ARTÍCULO 32.- PRIMAS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

ARTÍCULO 33.- QUEBRANTO DE MONEDA.

ARTÍCULO 34.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 35.- GRATIFICACIÓN FIJA.

ARTÍCULO 36.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

CAPÍTULO VI. COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 38.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS.

ARTÍCULO 39.- TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

ARTÍCULO 40.- ANTICIPOS MENSUALES.

ARTÍCULO 41.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

ARTÍCULO 42.- OBSEQUIO DE NATALIDAD.

ARTÍCULO 43.- BECAS DE ESTUDIO.

ARTÍCULO 44.- PRODUCTOS DE EMPRESA.

ARTÍCULO 45.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.

CAPÍTULO VII. ORGANIZACIÓN TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 46.- JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO 47.- FLEXIBILIDAD HORARIA.

ARTÍCULO 48.- VACACIONES.

ARTÍCULO 49.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN.

CAPÍTULO VIII. CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 50.- COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

ARTÍCULO 51.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 52.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES

ARTÍCULO 53.- EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 54.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 55.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 56.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 57.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ.

ARTÍCULO 58.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 59.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.

ARTÍCULO 60.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 61.- EVALUACIÓN DE RIESGOS.

ARTÍCULO 62.- FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 63.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.

ARTÍCULO 64.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

ARTÍCULO 65.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 66.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

ARTÍCULO 67.- INVIOABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A.

CAPÍTULO XI. COMITÉ DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 68.- COMITÉ DE EMPRESA.

ARTÍCULO 69.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA, Y COMPETENCIAS.

ARTÍCULO 70.- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

ARTÍCULO 71.- DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 72.- HORAS SINDICALES.

ARTÍCULO 73.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 74.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ARTÍCULO 75.- APLICACIÓN SUPLETORIA.

TABLAS SALARIO BASE 2019

TABLAS SALARIO BASE 2020

CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA 2019-2020

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, son La Dirección de la empresa Lactalis Puleva, S.L.U. y la representación de

los trabajadores y las trabajadoras, formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de LACTALIS PULEVA, S.L.U. en Granada, Camino de Purchil número 66.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados/as en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2020, prorrogándose tácitamente de año en año, hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Para la denuncia del presente convenio no será precisa formalidad expresa alguna, entendiéndose denunciado entre las partes a la fecha de su expiración es decir, fecha 31/12/2020.

En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el nuevo convenio que lo haya de sustituir en el último mes de vigencia de este convenio, 12/2020, constituyendo la mesa negociadora y fijando un calendario de negociación fijada.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de la/s misma/s. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la

resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS.

A. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se creará una comisión integrada por seis miembros, tres miembros del Comité de Empresa, y otro tres de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores o trabajadoras de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio, se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución, será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de 10 días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

B. COMISIÓN DE FORMACIÓN.

La Comisión Paritaria de Formación estará integrada por tres representantes del Comité de Empresa, y otros tres representantes de la Dirección.

La Comisión regirá su funcionamiento interno por el reglamento en vigor que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión.

Las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de la Comisión de Formación y en el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa serán con cargo al crédito horario de cada miembro, sin que dichas reuniones, en ningún caso, provoquen créditos horarios superiores a los legalmente establecidos.

Cuando esta comisión de formación sea requerida por la empresa para tratar cualquier asunto de su competencia, el tiempo necesario correrá a cargo de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- Transmitir a la Dirección de Recursos Humanos las necesidades de formación que detecten del personal afectado por este Convenio.

- Proponer a la Dirección de Recursos Humanos acciones de formación, en base a las necesidades detectadas, para su inclusión en los planes de Formación de carácter anual.

- Recibir información previa relativa a los planes de formación del personal afectado por el presente convenio.

- Informar a los trabajadores/as.

- Seguimiento del Plan de Formación del personal afectado por el presente convenio.

El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.

- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.

- Posibles reconversiones profesionales.

- Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los/las trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo. Respetando y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

C. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional.

Para ello le serán asignadas las siguientes funciones:

1. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras:

- Materias de acceso al empleo.

- Clasificación profesional.

- Promoción y formación.

- Retribuciones.

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

- Conciliación laboral, personal y familiar.

- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.

2. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

3. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.

La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, y salario, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión.

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre. En el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa las horas necesarias para la asistencia a dichas reuniones será a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

En cumplimiento de art. 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el periodo

de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes respetará los contenidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Comité de empresa.

Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado recibirá la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 2/2015 de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores) y sus posteriores modificaciones.

ARTÍCULO 10.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.

El sigilo profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad,

precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

ARTÍCULO 11.- ORGANIGRAMA

Con el fin de que la plantilla conozca en todo momento la estructura y organización de la empresa, así como sus diferentes áreas y departamentos, la Dirección de la compañía publicará el organigrama actualizado de toda la compañía, actualizándose cada vez que haya cambios en los mismos.

ARTÍCULO 12.- CONTROL DE HORARIOS DE TRABAJO

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece. El trabajador/a estará obligado/a a fichar el tiempo de descanso para la comida.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La empresa entregará la relación de horas extraordinarias a los representantes sociales junto con el resto de información establecida en la ley con carácter periódico.

CAPÍTULO III

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 13.- DISPOSICIONES GENERALES.

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores o trabajadoras que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un trabajador o trabajadora que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado al menos, con la retribución que a la misma asigna el presente convenio.

ARTÍCULO 14.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Queda fuera del ámbito del presente convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

ARTÍCULO 15.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal al servicio de Lactalis Puleva en el centro de trabajo de Granada quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos
2. Grupo administrativo y comercial.

ARTÍCULO 16.- CATEGORÍAS DEL GRUPO TÉCNICO.

Grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de grado superior.
- b) Técnicos de grado medio.
- c) Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Las definiciones de las anteriores categorías serían:

- a) Técnicos de grado superior: Son los trabajado-

res/as que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

c) Otros técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores/as que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollarán de acuerdo con sus conocimientos.

ARTÍCULO 17.- CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o de comercial.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de área o sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son los trabajadores/as que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo,

así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas.

Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

CAPÍTULO IV

EMPLEO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 18.- ADMISIÓN DE PERSONAL.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este convenio colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa podrá realizar a los aspirantes, las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

ARTÍCULO 19.- CONTRATOS FORMATIVOS.

A) Contrato de trabajo en prácticas: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contrato en prácticas será: 80 y 90 por 100 del salario convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

B) Contrato de trabajo para la formación: La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contratos para la formación será: 75, 85 y 90 por 100 del salario convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente, no pudiendo nunca ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as acogidos a contratos especiales, como los de prácticas, formación, se regirán en lo no establecido por el presente convenio, por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

ARTÍCULO 20.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Trabajador/a y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores/as cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados

hasta 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

ARTÍCULO 21.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador/a, estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 22.- ASCENSOS DEL PERSONAL.

Los ascensos del personal que no sean de libre designación de la empresa se realizarán por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad de 18 meses en tal categoría.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán uno o varios vocales según se acuerde con la empresa.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar al concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Todos los trabajadores deberán tener conocimiento de las plazas vacantes a cubrir, así como de los requisitos necesarios para optar a las mismas, pudiéndose presentar libremente a dichas selecciones.

Los ascensos deberán estar asociados a criterios objetivos, previamente comunicados a la Comisión de formación.

ARTÍCULO 23.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.

Serán de libre designación por la empresa las categorías de técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las secretarías del personal directivo.

Todos los trabajadores deberán tener conocimiento de las plazas vacantes a cubrir, así como de los requisitos necesarios para optar a las mismas, pudiéndose presentar libremente a dichas selecciones.

ARTÍCULO 24.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR.

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

ARTÍCULO 25.- RELACIÓN DE PERSONAL.

La empresa confeccionará y entregará a los/as representantes de los trabajadores/as una relación de personal con la totalidad del personal que compone la empresa a 31 de diciembre de cada año.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El sistema de retribución de LACTALIS PULEVA, S.L.U., comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Origen
- d) Complemento Personal.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa.

ARTÍCULO 27.- INCORPORACIÓN A TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL CON SALARIO PACTADO INDIVIDUALMENTE.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el personal con retribución anual pactada de forma individual, definiéndose como tal aquellas personas trabajadoras que se encuentran sujetas al sistema de retribución con una parte variable por objetivos, adaptará su estructura salarial, con fecha 1 de enero de 2019, al sistema de retribución establecido en el presente convenio colectivo, redistribuyéndose la retribución total percibida con anterioridad a la mencionada fecha de efectos en los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Antigüedad Fija
- c) Antigüedad
- d) Complemento Personal

El Salario Base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada persona trabajadora según Tabla Anexa.

El concepto de Antigüedad Fija se calculará teniendo en cuenta la antigüedad devengada por cada persona trabajadora hasta el 31/12/2018 (computada en trienios completos más la porción correspondiente al último trienio en curso a la mencionada fecha), la cual se calculará sobre el concepto de salario base de las tablas salariales según se ha descrito anteriormente, con dos decimales. Este concepto formará parte de la retribución anual pactada de forma individual a los efectos de la aplicación de los incrementos salariales y del cálculo de la retribución anual variable con sistema por objetivos.

A partir del 1/01/2019, este colectivo de personas trabajadoras continuará devengando el trienio en curso, así como el resto de los trienios que se vayan devengando a futuro. Esta cuantía aparecerá en el concepto denominado Antigüedad y no será considerada como parte de la retribución anual pactada a los efectos de la aplicación de los incrementos salariales, y por tanto no será susceptible de formar parte del cálculo de la retribución anual variable con sistema por objetivos.

El Complemento Personal se calculará en el momento en que se produzca la aplicación del incremento de las tablas salariales de convenio, por diferencia entre la retribución anual pactada de forma individual descontándose de dicha retribución anual el Salario Base Anual y la Antigüedad Fija Anual. El Complemento Personal tiene la naturaleza de compensable y absorbible en su totalidad con los futuros incrementos de tablas sobre Salario Base Anual y Antigüedad Fija Anual que

puedan acordarse por el convenio colectivo, manteniéndose a resultas de esta operación de compensación y absorción anual el importe bruto anual del salario pactado.

Los eventuales incrementos salariales que voluntariamente puedan acordarse por la Dirección de la Empresa con cada persona trabajadora perteneciente a este colectivo (habitualmente en el mes de abril de cada año) incrementarán el importe bruto anual del salario pactado.

Las personas trabajadoras con retribución anual pactada de forma individual, cuya retribución bruta anual total, sumando los conceptos de Salario Base, Antigüedad Fija y Complemento Personal, sea inferior o igual a los 30.000 euros brutos anuales (tomándose a estos efectos la retribución a jornada completa con independencia del disfrute de una reducción de jornada por cualquier motivo), tendrán derecho a percibir, como mínimo, los incrementos señalados en el convenio colectivo.

A partir del momento en el que la persona trabajadora supere el umbral señalado anteriormente dejará automáticamente de contar con esta garantía, percibiendo únicamente los incrementos acordados por la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 28.- PAGAS.

La remuneración de los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

* Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de origen, más complemento personal, más la antigüedad correspondiente según artículo 30 del presente convenio y la antigüedad fija recogida en el artículo 27

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de origen, más la antigüedad correspondiente según artículo 30 del presente convenio, más la antigüedad fija recogida en el artículo 27, más complemento personal (salvo en aquellos supuestos en los que se haya pactado con carácter previo al presente acuerdo su abono en 12 mensualidades); cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

ARTÍCULO 29.- PRIMA DE RESULTADOS PARA EL PERSONAL SIN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Una vez finalizado el año 2019, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) comparado con el año 2018, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre el Salario Anual.

Una vez finalizado el año 2020, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) comparado con el año 2019, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre el Salario Anual.

Este concepto no será consolidable. Esta prima se abonará en el mes de abril.

ARTÍCULO 30.- ANTIGÜEDAD.

A todo/a trabajador/a que tenga condición de fijo/a se le reconocerán los derechos de antigüedad de tri-

nios al 3% sobre la base de cálculo que resulte de sumar el salario base que figura en la Tabla Anexa, más el complemento de origen, dentro de los límites legalmente vigentes.

ARTÍCULO 31.- REVISIÓN SALARIAL

Para los años 2019 y 2020 se incrementarán un 3% en tablas salariales en cada uno de los años.

Para el complemento de origen y complemento personal del personal que no tiene retribución anual pactada de forma individual con sistema de objetivos, se incrementará en 1% en cada uno de los años 2019 y 2020.

ARTÍCULO 32.- PRIMAS POR TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajador/a que realice jornada en sábados, domingos o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 50 euros para el año 2019 y 52,12 euros para el 2020.

Si la jornada festiva se prolongara después de las 15:00 horas, se abonará el importe de la comida previa justificación.

ARTÍCULO 33.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 46,86 euros durante el año 2019

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 48,85 euros durante el año 2020

ARTÍCULO 34.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Se considerarán horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Se consideran horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor las precisas para atender pedidos, periodos de punta de actividad, ausencias imprevistas, y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, deberán ser compensadas preferentemente mediante acuerdo entre trabajador/a y empresa con horas o jornada de descanso en la forma que convenga.

Para su compensación económica, y como mínimo, se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al comité de empresa y Delegados/as de Personal y Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, Estatuto de los Trabajadores y normas administrativas de general aplicación.

ARTÍCULO 35.- GRATIFICACIÓN FIJA.

Al trabajador/a que perciba actualmente este concepto con carácter no revisable, se le incluirá dentro del complemento personal.

ARTÍCULO 36.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

En materia de dietas y kilometraje se estará a lo regulado en la normativa general de gastos y desplazamientos de la compañía, dando traslado a los representantes de los/as trabajadores/as, al inicio de cada año, de los importes a abonar a los trabajadores/as que por motivo de su trabajo devenguen dichos conceptos.

CAPÍTULO VI

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este convenio, corriendo a cargo del trabajador/a los tres primeros días de baja.

En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad, antigüedad fija, complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien del total de la retribución al trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, antigüedad, antigüedad fija, complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, por dictamen del Servicio Médico de Empresa o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia si no fuera posible acudir al servicio médico de empresa no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 38.- AYUDA POR HIJOS/AS Y/O PAREJA CON DISCAPACIDAD.

Los trabajadores y trabajadoras cuya pareja y/o hijos/as presente una discapacidad cuyo grado de discapacidad supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una

ayuda económica en el año 2019 de 136,75 euros, y en el 2020 de 142,57 euros mensuales por pareja o por cada hijo/a que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que la persona discapacitada, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

- Que exista convivencia y dependencia de la persona discapacitada a cargo del beneficiario/a.

- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de discapacidad emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

ARTÍCULO 39.- TRABAJADORES/AS CON INCAPACIDAD FÍSICA

a) Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados, por resolución firme, en situación de Incapacidad Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida; o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de una anualidad de sus haberes, comprensiva del salario base y antigüedad, antigüedad fija, complemento personal y complemento de origen, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad temporal.

b) Los/as trabajadores/as que sean declarados en situación de Incapacidad Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez.

ARTÍCULO 40.- ANTICIPOS MENSUALES.

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona, y no superando el 90% de los devengos mensuales.

ARTÍCULO 41.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

La Empresa concertará un seguro colectivo tanto por enfermedad común como por accidentes, cualquiera que sea su naturaleza, para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, de conformidad con lo recogido en el artículo 29 del Convenio Estatal de Industrias Lácteas. La cobertura de dicho seguro colectivo es la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 30.000 euros

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 20.000 euros.

Gastos de sepelio: 3.000 euros

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de dicho Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a los/as herederos/as legales.

Todas las personas trabajadoras del centro de trabajo de Granada, tendrán la póliza de seguro colectivo de vida por importe de 12.020,24 euros, que actualmente tiene suscrita la sociedad.

ARTÍCULO 42.- OBSEQUIO DE NATALIDAD.

La Empresa obsequiará a los trabajadores y trabajadoras en caso de nacimiento, adopción o acogida de niño/as que sean madres o padres, con una canastilla estándar.

En caso de que la acogida o la adopción sea de niños/as mayores a 1 año, se abonará la cantidad de 80 euros.

ARTÍCULO 43.- BECAS DE ESTUDIO.

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establece el siguiente tipo de beca:

* Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa y a la actividad realizada por el trabajador/a, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

La aprobación de la beca requerirá la autorización expresa del Director/a del Departamento.

El importe de las becas se hará efectivo en el mes de octubre de cada año, previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La tramitación se hará ante la Dirección de Recursos Humanos.

Quedan excluidos de esta beca, los Máster y estudios de postgrado y doctorados.

ARTÍCULO 44.- PRODUCTOS DE EMPRESA.

El/la trabajador/a en activo en la Empresa podrá adquirir los productos que el Grupo Lactalis ponga a disposición de los trabajadores/as en la tienda del empleado.

ARTÍCULO 45.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.

La Dirección de la Empresa entregará a las personas trabajadoras, un obsequio de un valor similar a los anteriores años. Dicho obsequio vendrá determinado por la dirección del Grupo Lactalis Iberia, al igual que en el resto de divisiones.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 46.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1770 h. Se considerarán como tiempo de trabajo efec-

tivo dos días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el apartado h) del artículo de licencias retribuidas de este convenio, que tendrán el mismo tratamiento que el previsto para los excesos de jornada, pudiendo disfrutarse por horas.

La distribución de la jornada de trabajo será regular durante todo el año, a razón de cuarenta horas semanales.

Se establece como horario regular para todo el año el siguiente:

- De lunes a jueves de 9.00 horas a 18.00 horas

* Se tomará un mínimo de media hora y un máximo de dos horas para la comida.

- Viernes de 9.00 horas a 15.00 horas

* Se realizará una jornada continuada de mínimo 6 horas.

- 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y el miércoles previo a Corpus, de 9.00 horas a 14.30 horas.

* Se realizará una jornada continuada de 5 horas y 30 minutos, siendo no recuperables en todos los conceptos el resto de horas y computando por tanto a todos los efectos como 8 horas trabajadas.

Estos horarios se consideran horarios de referencia, pudiéndose adaptar de manera voluntaria por el trabajador en los términos indicados en el artículo 47.

ARTÍCULO 47.- FLEXIBILIDAD HORARIA.

Se flexibilizan los horarios de entrada y salida, con el conocimiento del superior jerárquico, y siempre que se cumpla con la jornada semanal (40 horas), estableciéndose un horario núcleo o de presencia obligatoria para cada horario de los establecidos en el artículo anterior:

- De lunes a jueves se considera horario obligatorio de presencia los periodos comprendidos de 9:30 horas a 14:00 horas en horario de mañana y de 15:30 horas a 16:30 horas en horario de tarde (5 horas y 30 minutos). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 7:30 horas a 9:30 horas, y de salida de 16:30 horas a 19:30 horas.

- El viernes, el horario obligatorio de presencia serán el comprendido entre las 9:30 horas a 14:00 horas (4 horas y 30 minutos). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 7:30 horas a 9:30 horas y de salida de 14:00 horas a 16:00 horas.

- Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y el miércoles víspera del Corpus, el horario obligatorio de presencia serán el comprendido entre las 9:30 horas a 13:30 horas (4 horas). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 8.00 horas a 9:30 horas y de salida de 13:30 horas a 15:00 horas.

Durante este periodo diario de presencia obligatoria el/la trabajador/a no puede abandonar su puesto de trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su superior jerárquico.

Todo ello sin perjuicio de que hubiese que garantizar hasta las 18:00 horas el servicio a clientes, otros departamentos o países en el horario regular o el viernes tarde, para lo que cada departamento deberá garantizar la presencia de los recursos adecuados para el correcto funcionamiento.

Durante el mes de diciembre de cada año se hará público el calendario de trabajo del año siguiente en el que se recogerán los días laborables y se determinará, en su caso, el número de días de exceso de jornada que re-

sulten una vez aplicado el cómputo anual de 1770 horas, que serán compensados con tiempo de descanso equivalente.

Para el año 2019: 4 días de exceso de jornada

Para el año 2020: 5 días de exceso de jornada

Estos descansos (excesos de jornada) podrán tomarse en horas, o acumuladas en jornadas completas o en medias jornadas, siendo obligatorio para su disfrute el pacto entre el/la trabajador/a y su superior jerárquico.

La compensación de estas horas deberá realizarse dentro del año natural en que se produce, no pudiendo traspasarse a ejercicios posteriores.

Se podrá realizar una jornada de 41 horas semanales, al objeto de generar una bolsa de horas.

Los/as trabajadores/as que soliciten adscribirse al sistema de dicha bolsa de horas, realizarán un total de 48 horas anuales destinadas a la misma, acumulando exclusivamente una hora semanal.

La realización de horas para acumular a la bolsa, se efectuará por los/as trabajadores/as durante la totalidad del año natural.

El disfrute de las horas generadas por este sistema, se concentrará preferentemente durante los meses de julio y agosto.

Los/as directores/as de departamento determinarán las necesidades mínimas operativas de conformidad con los criterios generales del Convenio Colectivo de la Empresa.

Para la determinación final de las mismas, el Departamento de RR.HH. consultará con la representación legal de los/as trabajadores/as.

El disfrute de las horas generadas en esta bolsa será determinado por los/as trabajadores/as, previa petición, sin que pueda ser denegado cuando el departamento y en las fechas solicitadas, estén cubiertas las necesidades mínimas operativas determinadas conforme a los criterios anteriormente definidos.

En todo caso las horas de la presente bolsa, acumuladas por los/as trabajadores/as, habrán de ser necesariamente compensadas antes del 31 de diciembre de cada ejercicio de vigencia del presente convenio, salvo que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad, para cuyo supuesto se tendrá el mismo tratamiento que el previsto para las vacaciones.

El horario obligatorio de mañana en este periodo de verano deberá ser mínimo de 6 horas.

El/la empleado/a que opte por este horario y esta fórmula de compensación de jornada deberá comunicarlo previamente a su superior jerárquico.

Sin perjuicio de lo anteriormente fijado, se podrán fijar horarios especiales en aquellos departamentos que por justificada razón de organización de servicio así lo precisen. La dirección de la empresa cuando surja la necesidad de hacer una modificación de estas condiciones, estará a lo dispuesto en cuanto a plazos y comunicaciones se refiere el Estatuto de los Trabajadores (artículos 41.1 a 41.3).

HORARIOS ESPECIALES:

Área de Logística (Supply Chain):

- Los/as trabajadores/as adscritos a esta área tendrán de lunes a viernes horario de 9.00 horas a 18.00 horas

con un intervalo mínimo de media hora y máximo de una hora y media para la comida.

Este horario podrá flexibilizarse siempre que se cumplan las condiciones de ocho horas diarias en turno partido, y que cubra de forma continua las horas del servicio que presta esta área, por lo que no podrán ausentarse todos los/as trabajadores/as al mismo tiempo para comer, sino que deberán coordinarse para que el horario de servicio continuado esté cubierto.

Para los departamentos de Transporte y Servicio al cliente, podrá establecerse un sistema de presencias rotativas para cubrir el servicio de los viernes tarde, al objeto de facilitar que el mayor número posible de empleados/as adscritos a estos departamentos pueda finalizar su jornada de viernes a las 15 horas.

En la semana que no corresponda realizar la tarde del viernes, el/la empleado/a compensará en la misma semana las horas de diferencia con la jornada semanal.

Área Comercial y Marketing

- Los/as trabajadores/as adscritos a estas áreas, en razón a las especiales características de las mismas, podrán realizar el horario regular siempre que sea posible, si bien y al objeto de cubrir adecuadamente el servicio, se podrá adecuar el horario de trabajo al objeto de facilitar las actividades propias que sean necesarias cubrir fuera del mismo, pudiéndose programar actividades de lunes a domingo, y respetándose el límite de 40 horas semanales, o 41 horas semanales para las personas adscritas a la bolsa de horas.

Jornada especial para trabajadores/as con hijos/as menores de 6 años:

- Este colectivo, con derecho a reducción de jornada por cuidado de hijos/as, podrá pactar con sus superiores jerárquicos y por un periodo como máximo de dos años consecutivos, sustituir dicha reducción por un horario obligatorio de mañana y que las horas restantes hasta las 40 o 41 horas semanales, se puedan concentrar en dos tardes por semana, según las necesidades del trabajador/a, percibiendo el 100% de su salario.

Esta jornada estará condicionada a que la organización del departamento lo permita y siempre con acuerdo del Director/a para su distribución horaria.

ARTÍCULO 48.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización a la Seguridad Social de treinta y uno días naturales.

El/la trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Se confeccionará un calendario de vacaciones por departamento. Este calendario se publicará antes del 15 de diciembre del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal enfermedad común, accidente de trabajo, o bien incapacidad derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por materni-

dad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Todo trabajador/a podrá disfrutar de estas vacaciones hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Si por circunstancias ajenas al trabajador/a e imputables a la empresa no se pudiera disfrutar en este periodo, se podrá ampliar dicho supuesto hasta el 30 de junio del año siguiente, siempre que esté justificado y autorizado por el director/a del área correspondiente y cuente con el visto bueno de RR.HH.

ARTÍCULO 49.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador/a abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora, o establecimiento de pareja de hecho legalmente inscrita del trabajador o trabajadora.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) 3 días naturales por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas diarias, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de Recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

c) En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

d) 3 días hábiles por defunción, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin

hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos/as (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos/as, abuelos/as, abuelos/as políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 90 km, el plazo será de 5 días.

e) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 3 veces al año excepto en aquellos casos de enfermedad crónica que se ampliará a 5 días.

f) 1 día por matrimonio de hijos/as del trabajador o trabajadora. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.

g) 1 día por traslado de domicilio del trabajador o trabajadora o 2 días si es fuera de la provincia.

h) 2 días de asuntos propios: El disfrute de estos días, que no requerirá justificación alguna, que se podrán disfrutar por fracción de tiempo, estará sujeto a las siguientes condiciones:

El/la empleado/a se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación el disfrute de esos días.

El disfrute de los dos días de asuntos propios no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal del departamento, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por el/la trabajador/a.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

i) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo de-

bido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

k) Para realizar funciones sindicales o de representación de los/as trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

m) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La persona, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la persona trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

n) 1 día por necesidad de atender personalmente asuntos de justificada urgencia.

o) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

p) Serán retribuidas las primeras cuatro horas de acompañamiento a un servicio médico de urgencia a familiares con primer grado de consanguinidad o afinidad justificándolo debidamente.

q) En caso de que el trabajador/a presente problemas de salud que le impidan acudir a su puesto de trabajo, y que requiera reposo domiciliario de 24 hasta un máximo de 72 horas, se considerará ausencia justificada retribuida y no será necesario presentar baja médica siempre y cuando se presente el justificante médico de dicho periodo con indicación del reposo domiciliario, hasta un máximo de dos veces al año por trabajador/a, a partir de la tercera vez, será obligatorio presentar baja médica.

CAPÍTULO VIII CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 50.- COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a impulsar una política de empresa que fomente el derecho a la conciliación de los trabajadores y trabajadoras, facilitando la flexibilidad, respetando el cumplimiento de los horarios y tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 51.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, PATERNIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad, y víctimas de violencia de género.

A) MATERNIDAD / PATERNIDAD

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 37 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. La suspensión del contrato que se acaba de indicar tendrá una duración adicional de dos semanas en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero (de conformidad con lo recogido en el artículo 48.6 del E.T.)

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. La suspensión del contrato que se acaba de indicar tendrá una duración adicional de dos semanas en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero (de conformidad con lo recogido en el artículo 48.6 del E.T.)

En todo caso será de aplicación el régimen transitorio establecido por la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores relativo a la aplicación paulatina de las suspensiones previstas en el párrafo precedente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la ma-

dre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

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

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

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

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

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

múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. (De conformidad con lo recogido en el artículo 48.6 del E.T.)

En todo caso será de aplicación el régimen transitorio establecido por la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores relativo a la aplicación paulatina de las suspensiones previstas en el párrafo precedente.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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

C) DISCAPACIDAD HIJO/A

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados A) y B) tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

D) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificaran los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de sus-

pensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión consistirá en el 100% de la Base reguladora derivada de contingencias profesionales.

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

E) VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el supuesto previsto en el art. 45.1 n) del Estatuto de los Trabajadores, que recoge que el contrato de trabajo puede suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La trabajadora tendrá derecho a un periodo de suspensión, con reserva del puesto de trabajo, que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

F) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere a los apartados A) al E).

ARTÍCULO 52.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona

con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora que disfrute la reducción de jornada contemplada en este artículo, tendrá derecho a la flexibilidad horaria de una hora respetando el horario de obligada presencia de mañana, previa comunicación a su superior jerárquico.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El/la trabajador/a deberá pre avisar a la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX

EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES

ARTÍCULO 53.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. Excedencia Forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se

concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. Excedencia Voluntaria.

El trabajador y trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente voluntario, solicitará su reingreso con 15 días de antelación. Si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar, en las condiciones de trabajo, retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma, siempre que el trabajador/a excedente no haya realizado una actividad retribuida en otra empresa durante dicho periodo. Se deberá aportar con carácter previo a la incorporación efectiva la fe de vida laboral incluyendo el periodo de excedencia.

3. Excedencia Voluntaria por cuidado de hijo/a, o por cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas

en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho de excedencia con la misma duración y régimen, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTÍCULO 54.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador/a podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por un periodo que no podrá ser inferior a quince días ni superior a dos meses consecutivos cada dos años, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social, siempre que organizativamente sea posible y que previamente haya sido autorizado por la Dirección.

El trabajador/a también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

* Durante el primer mes, con el fin de que el trabajador/a no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador/a a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincor-

poración, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

* Durante el segundo mes, el trabajador/a podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, o solicitar a la empresa que siga cotizando por él a la Seguridad Social, descontándole el total de estos seguros sociales en la primera nómina una vez se reincorpore, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo.

ARTÍCULO 55.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión por maternidad, y la de los/as trabajadores/as que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizado/as a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

C) El despido de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la pro-

cedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 56.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el Artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 57.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ.

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

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de seis miembros, de los cuales serán tres Delegados/as de Prevención, elegidos/as entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros tres por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno que se aprobará una vez constituido. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores/as en sus reuniones.

Los/as Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 4 horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 58.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los/as trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nue-

vas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

ARTÍCULO 59.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.

La Dirección de la empresa teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

ARTÍCULO 60.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE.

La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

ARTÍCULO 61.- EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores/as es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los/as trabajadores/as que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

En la evaluación se tienen en cuenta los siguientes factores:

- La elección de equipos de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de nuevos/as trabajadores/as cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de personas afectadas.

ARTÍCULO 62.- FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

La Dirección de la empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores/as que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador/a o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

- Teórica y práctica.
- Suficiente y adecuada.
- Específica: centrada en el puesto de trabajo.
- Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.
- Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.
- Gratuita para el/la trabajador/a.
- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

ARTÍCULO 63.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, riesgo durante el embarazo y lactancia, o aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A.- Protección de personas con discapacidad.

La empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B.- Protección de la Maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si 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, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2.- 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 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Dirección deberá determinar, previa consulta con los/as delegados/as de prevención la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, 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.

3.- Si dicho cambio de puesto 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.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a 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 empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico/a del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

ARTÍCULO 64.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. Los/as Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

ARTÍCULO 65.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores/as, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de

prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los/as trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros/as de trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros/as.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

ARTÍCULO 66.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle, incluyendo un cuestionario de detección de factores de riesgos psicosociales. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

Además de los reconocimientos actuales, la Dirección de la empresa facilitará, según criterio médico, revisión músculo-esqueléticos para quienes realicen su trabajo en carretillas.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demande, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA) y marcadores tumorales en analítica para cáncer de colon.

Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa, aportando la empresa el tiempo necesario para la realización de dichas pruebas.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección.

ARTÍCULO 67.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas o puestos de trabajo, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO XI

COMITÉ DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 68.- COMITÉ DE EMPRESA.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

ARTÍCULO 69.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los/as trabajadores/as, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores/as.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan re-

percusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La Empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer 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, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la or-

ganización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores/as proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores/as, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:
 - 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la em-

presa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

ARTÍCULO 70.- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

La empresa pondrá anualmente a disposición del comité de empresa de Lactalis Puleva para su centro de trabajo de Granada la cantidad de 1.000 euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

ARTÍCULO 71.- DERECHOS SINDICALES.

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

ARTÍCULO 72.- HORAS SINDICALES.

Se establece la posibilidad de acumulación anual de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, en los periodos y miembros que dicho comité considere necesario, con la correspondiente información y liquidación con la empresa.

ARTÍCULO 73.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.
 - A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a 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 pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 74.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1.- Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3.- Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarias que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

Para ello las partes se comprometen que antes de finales de 2019, la Comisión de Igualdad elaborará el Plan de Igualdad de Lactalis Puleva, que será de inmediata aplicación.

ARTÍCULO 75.- APLICACIÓN SUPLETORIA.

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas Concordantes.

Si durante la duración de este convenio, hubiese alguna modificación en lo dispuesto en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas, que supusiese una mejora respecto a los puntos recogidos en el presente convenio, se incorporaría a este Convenio.

LACTALIS PULEVA. CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

TABLAS SALARIO BASE 2019

	<u>SALARIO BASE 2019</u>	
	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
PERSONAL TÉCNICO		
Técnico Superior	1.700,19	25.502,85
Técnico Medio	1.507,63	22.614,45
Otros técnicos	1.378,30	20.674,50
ADVOS. Y COMERCIALES		
Jefe de Área	1.474,19	22.112,85
Jefe de Sección	1.428,61	21.429,15
Oficial de 1ª	1.259,30	18.889,50
Oficial de 2ª	1.163,77	17.456,55
Auxiliar	1.092,73	16.390,95

TABLAS SALARIO BASE 2020

	<u>SALARIO BASE 2020</u>	
	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
PERSONAL TÉCNICO		
Técnico Superior	1.751,20	26.268,00
Técnico Medio	1.552,86	23.292,90
Otros técnicos	1.419,65	21.294,75
ADVOS. Y COMERCIALES		
Jefe de Área	1.518,42	22.776,30
Jefe de Sección	1.471,47	22.072,05
Oficial de 1ª	1.297,08	19.456,20
Oficial de 2ª	1.198,68	17.980,20
Auxiliar	1.125,51	16.882,65

NÚMERO 269

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO DOS DE GRANADA

Juicio verbal nº 1414/19

EDICTO

D. Gabriel González González, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Granada,

HACE SABER: Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la L.E.C. por el presente se notifica a la mercantil demandada Olea Laguna, S.L., la sentencia dictada en autos cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

"SENTENCIA Nº 109/20.

En Granada, a 9 de noviembre de 2020.

Vistos por Dña. Inmaculada Lucena Merino, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Granada, los presentes autos de juicio verbal sobre reclamación de cantidad, seguidos ante este Juzgado bajo el nº 1414 del año 2019, a instancia de Wind to Market, S.A., representado por el procurador Dña Isabel Aguayo López y asistido del letrado D. Luis García Álva-