

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9948 *Resolución de 8 de agosto de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa MDL Distribución Logística, SA (código de convenio número 90102742012017), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 8 de agosto de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbitos de aplicación.*

Ámbito personal y funcional.

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

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

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

Ámbito territorial.

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

Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2017.

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo. De no mediar dicha denuncia el convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

Artículo 2. *Derecho supletorio.*

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

Artículo 3. *Vinculación.*

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

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

Artículo 4. *Compensación.*

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

Artículo 5. *Absorción.*

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

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

En el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión paritaria, integrada por los representantes de la organización empresarial y de los trabajadores firmantes del mismo.

La citada Comisión estará integrada por tres vocales como máximo, por cada una de las citadas representaciones, y un asesor por cada representación.

De entre sus miembros, se nombrará un Secretario permanente que tendrá como funciones levantar acta de las reuniones, custodiar las mismas y los documentos que se entreguen para su archivo; entregando a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, fotocopia del documento cuando se lo solicite por escrito cualquier miembro de la Comisión paritaria. De igual modo, tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente Convenio.

La Comisión paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las dos representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con cinco días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada. No obstante, en los conflictos colectivos que deriven en convocatoria de huelga, deberá reunirse en un plazo máximo de 24 horas.

La Comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quedando válidamente constituida con la presencia o representación de 2/3 de cada una las representaciones. Para la adopción de acuerdos se requerirá la unanimidad de sus integrantes.

Funciones de la Comisión paritaria:

a) La interpretación del articulado del convenio, así como, en caso necesario la adaptación de alguno de sus artículos, durante la vigencia del mismo.

b) La de mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión paritaria podrá proponer la designación de una persona para arbitrar la resolución de un conflicto determinado.

Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión paritaria.

c) La Comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le pueda ser planteada conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Planteada la discrepancia ante la Comisión paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en un plazo de 7 días laborables.

Si agotado este plazo no se hubiese resuelto la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio colectivo, disposición adicional segunda.

Igualmente la Comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) La de llevar el control y registro de los acuerdos que alcancen la empresa y la representación de los trabajadores sobre aspectos económicos y sociales que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas, y remitirse a la Comisión Paritaria para su control y registro, dentro de los diez días hábiles siguientes a su firma.

El Secretario de la Comisión paritaria llevará un Libro Registro de estas actas en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada y número de trabajadores, así como sindicatos intervinientes. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando así la recepción. Dicha acta quedará depositada en la Secretaría bajo su custodia.

Informará a la Comisión Paritaria de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión de la misma.

f) La de estudiar la clasificación profesional y, en su caso, emitir informe, en el supuesto de incluirse nuevas actividades o servicios en el ámbito funcional, y las funciones no estuviesen encuadradas en uno de los Grupos Profesionales existentes.

Asimismo, tendrá como función las reclamaciones individuales o colectivas que pudieran surgir con respecto al encuadramiento del personal a cada grupo profesional o nivel.

g) Velará para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Podrá ser consultada y deberá emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse sobre estas materias.

h) Las previstas en el articulado del presente Convenio Colectivo.

i) Asimismo, las derivadas del contenido de la Ley 3/2007, Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

j) Cualquier otra que las leyes le otorguen.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Periodo de prueba.*

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

Grupos I: 9 meses.

Grupo II: 6 meses.

Grupos III y IV: 3 meses.

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

Cuando un trabajador haya prestado servicio en la empresa contratado por una ETT o contrata para el mismo puesto de trabajo, no se le aplicará el periodo de prueba, siempre y cuando el tiempo de su prestación de servicio en la empresa externa fuese superior a los plazos descritos en este artículo.

Artículo 8. *Modalidades de contratación.*

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

Los contratos de obra y servicio determinado no podrán tener una duración superior a tres años, transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

Artículo 9. *Contratación duración determinada.*

Se utilizará esta modalidad de contratación, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de actividad normal de la empresa. En tal caso, los contratos podrán realizarse por un periodo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

Artículo 10. *Garantía en el empleo.*

En caso de que por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se vaya a proceder a extinciones individuales de relaciones de trabajo mediante despidos objetivos, la empresa ofertará al trabajador que vaya a verse afectado por dicha extinción objetiva, una vacante entre las que pudieran existir en cualquier empresa del Grupo Transfesa de igual o inferior categoría a la suya.

En caso de que el trabajador acepte el prestar servicios en la vacante que la empresa ofrezca entre las que pudieran existir en cualquier empresa del Grupo, la retribución que percibirá en su nuevo puesto de trabajo será la correspondiente a las funciones que vaya a desempeñar.

No obstante, si el trabajador rechaza la vacante que la empresa hubiera ofrecido de las que pudieran existir perderá el derecho a ocupar una vacante, por lo tanto, se hará efectivo el despido objetivo.

Artículo 11. *Promoción en el empleo.*

En caso de que una de las empresas del Grupo tenga una vacante por cubrir, la empresa ofertará primero entre sus trabajadores dicha vacante para que pueda existir la promoción interna.

Si los trabajadores cumplen los requisitos de la plaza a cubrir, estarán en igualdad de condiciones con otros trabajadores del grupo, pero tendrán prioridad ante la gente externa al mismo.

En todo caso, cuando se produzca un supuesto de movilidad funcional, que genere una vacante que deba ser cubierta o un nuevo ingreso, la Dirección de la Empresa, tras ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, oír las peticiones que sean formuladas por los interesados en cubrir la vacante o vacantes que se produzcan, otorgando una primera opción a quien o quienes, de entre los solicitantes, reúnan los requisitos técnicos y competenciales que exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieren establecerse.

Artículo 12. *Trabajos de grupo o nivel superior.*

Todos los trabajadores, por necesidades técnicas y organizativas de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de nivel o grupo profesional superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último pueda ser superior a seis meses ininterrumpidos u ocho meses en un período de dos años. Al reincorporarse al puesto de trabajo de su nivel o grupo profesional, el trabajador volverá a percibir su retribución de origen correspondiente a dicho nivel o grupo profesional.

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

Artículo 13. *Trabajos de nivel o grupo profesional inferior.*

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

1. A solicitud del trabajador, mediante acuerdo con la empresa. En este supuesto el trabajador será retribuido y clasificado conforme a las funciones que desempeñe.
2. Cuando se produzcan modificaciones técnicas sustanciales en un puesto de trabajo, la empresa deberá ofrecer todos los cursos de formación y adaptación necesarios

durante un periodo no inferior a 6 meses, que el trabajador vendrá obligado a realizar; durante dicho periodo de formación o adaptación, el trabajador percibirá su retribución de origen.

En el caso de que el trabajador, tras la formación recibida según lo dispuesto, no se adaptara a las nuevas necesidades de su puesto de trabajo, con carácter previo a una posible resolución del contrato, se le ofrecerá el pase a las vacantes de inferior nivel o grupo profesional que pudieran existir. En este caso, el trabajador será retribuido y clasificado conforme a las funciones que desempeñe en el nuevo puesto de trabajo.

3. Por necesidades técnicas y organizativas de la empresa, y por el mínimo tiempo imprescindible, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Esta situación se revisará cada seis meses hasta su restitución a trabajos acordes a su nivel o grupo profesional.

Artículo 14. *Excedencias, suspensiones y reducción de jornada.*

A) Excedencias:

Excedencia voluntaria:

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

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

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

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

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

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

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

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

Excedencia voluntaria con reserva de puesto:

El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en la excedencia regulada en este epígrafe.

La excedencia con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, pudiéndose prorrogar por una sola vez a instancia del trabajador siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa, con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del periodo de excedencia que está disfrutando.

Siempre que solicite la incorporación con al menos un mes de antelación a la fecha de terminación de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en su puesto de trabajo, estando ésta obligada a la readmisión del trabajador afectado en un plazo máximo de quince días en el mismo centro de trabajo, puesto y turno.

No obstante, como el fin de este derecho no es que los trabajadores lo disfruten para prestar servicios en otra empresa, y entendiéndose que los mismos podrán realizar trabajos temporales durante el periodo de excedencia. La empresa ante la solicitud de

incorporación, podrá exigir el certificado de la vida laboral para verificar que el solicitante no ha desarrollado prestación de servicio inmediatamente tras la petición inicial de excedencia y durante más del 80 % de duración de la misma.

Terminada la excedencia voluntaria con reserva de puesto, el trabajador podrá prorrogar su situación de excedencia hasta los cinco años conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo). Así, el trabajador deberá solicitar la reincorporación a un puesto de igual o similar categoría al que venía desarrollando en la empresa con un mes de antelación a la fecha de terminación de la situación de excedencia voluntaria (art. 46.2. ET).

El trabajador no podrá ejercer el mismo derecho hasta que no hayan transcurridos dos años desde su incorporación al término de la excedencia anterior.

Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción, o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

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

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

Excedencia forzosa por cargo sindical:

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

Excedencia por cuidado de familiares:

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

B) Suspensiones:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las causas que se enumeran a continuación. En cualquier caso, la suspensión del contrato exonera las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Las recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con

discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Igual aplicación para las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses,

C) Reducción de jornada.

El trabajador podrá situarse en situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un menor de doce años y/o por razones de cuidado directo de una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

Suspensión permiso de conducción.

A aquellos trabajadores que prestan su servicio utilizando vehículos de la empresa, por orden y cuenta de la misma y se les retire su permiso de conducir en horas de trabajo o fuera de ellas, por un máximo de 12 meses, la empresa les ofrecerá en primer lugar y si la hubiera, una vacante dentro de cualquiera de las empresas del Grupo Transfesa, teniendo en cuenta sus competencias técnicas y competenciales; y en su defecto, pasarían a situación de la excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo regulada en este artículo.

No obstante, en caso de que la retirada de carnet sea en horas de trabajo por alguna de las causas recogidas en el régimen sancionador que se resuelva en despido, el párrafo anterior quedará sin efecto.

Artículo 15. *Preavisos en casos de cese voluntario.*

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

Artículo 16. *Jubilación.*

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

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento de la empresa se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de solicitud de jubilación parcial por el trabajador afectado, la empresa deberá estudiar dicha solicitud y responder en un plazo no superior a un mes.

Artículo 17. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

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

En todo caso, aquellos trabajadores que quieran optar a este derecho y estén encuadrados en los grupos profesionales I y II, requerirán el acuerdo mutuo entre empresa y trabajador.

Artículo 18. *Liquidación y finiquito.*

En caso de despido o finalización del contrato, cuando el trabajador esté afiliado a una central sindical, y expresamente lo solicite, será preceptiva la presencia de un representante del personal en el acto de la firma de su liquidación o finiquito.

CAPÍTULO IV

Nuevo ordenamiento laboral (NOL)

Artículo 19. *Criterios generales.*

El nuevo ordenamiento laboral está basado en los trabajos realizados por el Instituto Nacional de las Cualificaciones, diferentes Ministerios y las organizaciones sindicales mayoritarias para impulsar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en diversos sectores de producción.

Mediante el nuevo ordenamiento laboral la empresa y los trabajadores tienen a su disposición una herramienta orientada a lograr una mayor profesionalización ampliando la cualificación y capacitación profesional de los trabajadores y por lo tanto su polivalencia y empleabilidad por medio de tres parámetros individualizados como son:

- Formación.
- Evaluación del desempeño (EVD).
- Experiencia en el subnivel. (3 años).

La entrada en vigor del nuevo ordenamiento laboral (NOL) será el 1 de enero de 2018 según lo acordado en el presente convenio colectivo, quedando pendiente la incorporación al texto definitivo los artículos relativos a formación y evaluación del desempeño una vez finalizados los trabajos de la comisión técnica creada a tal efecto.

La empresa deberá poner a disposición de todos los trabajadores los cursos de formación y realizar la Evaluación del Desempeño (EVD) según lo que se determine y se pacte en la comisión técnica de formación y evaluación del desempeño (EVD).

El NOL no modifica la estructura de grupos profesionales existente en el vigente convenio colectivo, pero supone la creación de subniveles en cada uno de ellos, los cuales comenzarán su vigencia el 1 de enero de 2018, quedando de la siguiente forma:

- Grupo I y grupo II: Se crean 4 subniveles (del 1 al 4).
 - Grupo III: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
 - Grupo IV: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- El NOL es un sistema basado en la carrera profesional.

Artículo 20. Formación, evaluación del desempeño (EVD) y experiencia en el nivel.

Las partes acuerdan la constitución de una mesa técnica de formación y evaluación del desempeño con la misión de desarrollar cada uno de los parámetros (formación, EVD y experiencia en el nivel). La constitución de esta mesa técnica se llevará a cabo dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente convenio colectivo y tendrá listos sus trabajos antes del 31 de diciembre de 2017.

1. Formación. La formación es un parámetro esencial para la progresión económica y profesional de los trabajadores. La empresa facilitará la formación por medios de cursos adecuados para cada categoría profesional atendiendo a los criterios que emanen de los acuerdos de la mesa técnica de formación, que vendrán determinados por el objetivo de dar respuesta adecuada a las necesidades del sistema productivo actual, a los cambios tecnológicos en los diferentes tipos de servicio, a la mejor adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo actuales o que pudieran desempeñarse en el futuro.

La formación permanente se constituye como un elemento de interés común para trabajadores y empresa, como un instrumento fundamental para el mantenimiento del empleo y el desarrollo de la progresión económica y profesional del trabajador, así como también un instrumento estratégico para la productividad y competitividad de la empresa.

La mesa técnica articulará el sistema de formación, desarrollando las pautas de impartición de los cursos de formación que se realizarán en cada uno de los tres años de experiencia en el subnivel y durante todo el itinerario de la vida laboral y profesional del trabajador.

2. Evaluación del Desempeño (EVD).—La evaluación del desempeño tiene como objetivo conocer de la forma más precisa el grado de cumplimiento y desempeño de las funciones por parte del empleado, aportando información sobre su competencia. La evaluación de cada trabajador se llevará a cabo por parte de la empresa, de forma individualizada, a cada trabajador mediante un cuestionario aprobado al efecto por la comisión técnica.

La mesa técnica de EVD desarrollará los criterios de valoración con arreglo al cuestionario aprobado por la comisión técnica y los sistemas de evaluación. Este cuestionario en todo caso, deberá mantener siempre criterios objetivables, medibles y reconocibles en el sector.

3. Experiencia en el nivel. El tiempo de permanencia en cada uno de los subniveles de cada categoría profesional será de tres años. El inicio del cómputo temporal para todos los trabajadores será el de la fecha de entrada en vigor del nuevo ordenamiento laboral (NOL), siendo esta el 1 de enero de 2018.

Los trabajadores de nuevo ingreso, tras el 1 de enero de 2018, iniciaran el cómputo temporal a los efectos de este punto desde su fecha efectiva de ingreso en plantilla.

Artículo 21. Progresión.

Se entiende por progresión profesional y económica el paso de un subnivel a otro inmediatamente superior siempre que se hayan reunido la totalidad de los requisitos establecidos a continuación:

Criterios para la progresión. Para que el trabajador haga efectivo el progreso de un subnivel al inmediatamente superior se tendrán en cuenta los tres criterios establecidos:

Que haya cumplido el tiempo de permanencia de tres años en el subnivel.

Que la evaluación del desempeño realizada por la empresa al trabajador durante el referido tiempo de permanencia tenga un resultado positivo.

Que el trabajador haya realizado todos los cursos de formación durante el tiempo de permanencia en cada subnivel, ofertados por la empresa con el preaviso y antelación suficiente.

La progresión profesional y económica únicamente implica que el trabajador ha adquirido los conocimientos apropiados derivados de los cursos de formación, posee la experiencia adecuada por medio del tiempo de permanencia y ha tenido un desempeño positivo durante el tiempo de prestación de servicio en el subnivel.

En ningún caso la progresión económica y profesional implicará labores de jefatura o mando sobre otros trabajadores ya que esta cuestión es de libre designación de la empresa.

En cualquier caso, debe entenderse que la progresión profesional y económica solamente se consolidará cuando el trabajador cumpla los tres requisitos expresados.

La fecha de progresión se retrasará tantos días como días de suspensión de empleo y sueldo se aplicasen como consecuencia de una sanción firme, así como, los días que el contrato de trabajo haya estado suspendido como consecuencia de una excedencia o permiso no retribuido.

Artículo 22. Mesas Técnicas de desarrollo de los parámetros de formación, EVD y otros aspectos del NOL.

La mesa técnica de formación y evaluación del desempeño tendrá la misión de desarrollar cada uno de los parámetros (formación, EVD y experiencia en el nivel), así como, los protocolos de solución extrajudicial de conflictos en el seno de la empresa, las controversias que pudieran surgir en la aplicación del NOL, y todas aquellas funciones que en el desarrollo del texto definitivo se les atribuyan.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional y funciones

Artículo 23. Características generales.

Los grupos y niveles profesionales consignadas en el presente convenio, son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener previstos todos los puestos enumerados, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

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

Artículo 24. Definición de grupos profesionales.

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

Grupo I.

Nivel 1.

Director.—Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que realicen funciones que supongan responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente

emanadas del Comité de Dirección o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

Nivel 2.

Gerente de delegación, responsable de cuentas o ingenieros.—Realizan funciones que implican la realización de tareas de gestión complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Además, pueden tomar decisiones o participar en su elaboración, teniendo poderes para la firma de ofertas. Dichas tareas pueden implicar también la responsabilidad sobre una parte de la operativa de un departamento o un centro de menor importancia y/o magnitud.

Grupo II.

Criterios generales: Trabajos que suponen planificación y ejecución de actividades técnicas preferentemente para la operativa del día a día. Implantan proyectos ya definidos con variado grado de autonomía según la experiencia, conocimiento y nivel de importancia del mismo. Mantienen relaciones directas con el cliente y proporcionan asistencia. En ocasiones puede supervisar técnica u operativamente un grupo de trabajadores.

Dentro de este grupo profesional estarán entre otros: responsable de almacén, responsable de facturación, responsable de atención al cliente, responsable comercial, responsable de tráfico, coordinador de servicios y responsable de delegación.

Grupo III.

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

Los encargados tendrán el contacto directo con las empresas contratistas y distribuirán las tareas entre los trabajadores del centro de trabajo, pudiendo realizar tareas administrativas de los servicios y personal.

Dentro de este grupo profesional estarán entre otros: encargado de campa, comercial, encargado de servicios, encargado de centro, conductor de vehículos de más de 3.500 kg con carnet C, jefe de mantenimiento, jefe de almacén, palista, gruista y oficial de 1.^a

Grupo IV.

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

Nivel 1.

Estará encuadrado en este nivel el personal que cumpliendo los criterios generales del párrafo anterior, tengan un mayor grado de responsabilidad por las tareas que realizan; entre otros, será el manipulador de vehículos de campas, los conductores de moto, coche y vehículos hasta 3.500 kg, así como, el personal que utilice maquinaria ligera en su prestación de servicios (mozo especialista), operario, administrativo y oficial de 2.^a

Nivel 2.

Estará encuadrado en este nivel aquel personal que en el desarrollo de sus funciones no utilice maquinaria que necesite titulación específica para su manejo (mozos, limpiadores, mensajeros, y ordenanzas)

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos

Artículo 25. *Jornada.*

La jornada laboral ordinaria será de 1.784 horas anuales efectivas, distribuidas en ambos casos, a razón de 40 horas semanales de promedio. El trabajo se podrá prestar de lunes a sábado. En aquellos centros donde por necesidad del servicio se trabaje los domingos y/o festivos, estos días serán compensados por otros días de descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio.

El descanso mínimo ininterrumpido entre jornada y jornada será de 12 horas.

La jornada anual de trabajo efectivo es el resultado de restar al año natural los descansos semanales correspondientes, los 31 días naturales de vacaciones anuales, los 14 festivos anuales y el día de asuntos propios.

Dentro de la jornada diaria continua existirá una pausa de 30 minutos en aquellas jornadas que excedan de 6 horas, y de 15 minutos en las jornadas de menos de 6 horas; en todo caso, la pausa tendrá la consideración de trabajo efectivo.

La empresa publicará el calendario laboral anual previa negociación con los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo. Esta negociación se realizará dentro del último trimestre de cada año para el año siguiente, haciéndose público el calendario antes de finalizar el año.

Artículo 26. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio o de pareja de hecho.
- B) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- C) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- G) Dos días para concurrir a exámenes, cuando el trabajador curse con regularidad estudios oficiales.
- H) Una bolsa de horas de conciliación de la vida laboral y familiar, que habrán de justificarse debidamente y que constará de 8 horas anuales que se deberán disfrutar en el año natural, no siendo acumulables, salvo pacto expreso con la empresa. En todo caso, se avisará con el tiempo suficiente para su cobertura, exceptuando causas de urgencia.

El disfrute de los permisos recogidos en dicho artículo no supondrá merma económica alguna para el trabajador, teniendo que abonarle todos los conceptos retributivos que se recogen en las tablas, así como los que individualmente perciba el trabajador.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos.
- B) El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres e hijos.
- C) Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el trabajador curse con regularidad estudios oficiales.
- D) Un día más de los recogidos en el punto B) del artículo 26 por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Así como, un día más –del recogido en el punto reseñado– cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Asimismo, se sumarán a estos permisos todos aquellos que vengan regulados en las normas legislativas vigentes en cada momento.

Artículo 28. *Asuntos propios.*

Los trabajadores que presten servicios a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con cuatro días o más de prestación de servicios a la semana, tendrán derecho a un día de asuntos propios anuales.

La solicitud se realizará por escrito, con una semana de antelación, se concederá cualquier día del año y como mínimo a una persona por turno en centros de menos de 15 trabajadores y a dos personas por turno en los centros de 15 o más trabajadores, concediéndose por orden de solicitudes.

Los trabajadores que presten sus servicios con independencia de la modalidad contractual un número de días/año que sea igual o superior al 50 % de los días laborables anuales referentes a este Convenio Colectivo, tendrán derecho a un día de asuntos propios, concediéndose conforme a lo establecido en el párrafo anterior y teniendo en cuenta, que el disfrute del mismo no originará merma económica de ningún concepto de carácter salarial o extrasalarial.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que no podrán ser sustituidas ni compensadas por cantidad económica alguna.

Dentro del último trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa el calendario de vacaciones anual para el año siguiente. El disfrute de dichos días se realizará de una sola vez o, en su caso, dividido en dos periodos (uno de 21 días y otro de 10 días); en caso de división del periodo vacacional se disfrutarán 21 días naturales entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y el resto en cualquier época del año.

De no existir calendario de vacaciones en el centro, veinte días serán concedidos a elección del trabajador, si éste avisa por escrito con, al menos, dos meses de antelación de la fecha del disfrute, que deberá iniciarse obligatoriamente inmediatamente después del disfrute del descanso semanal, con independencia del día de la semana en que éste se produzca, prolongándose durante 16 días naturales e incorporándose en el turno de trabajo que corresponda. La empresa podrá elegir el momento de su disfrute de los 11 días restantes.

Cuando el periodo de disfrute de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal (IT) derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 30. *Características generales.*

Definición.

El salario a percibir por el trabajador en la prestación de sus servicios es como mínimo, el fijado en el anexo I del presente convenio para cada grupo profesional en el 2017 (tablas salariales 2017).

Artículo 31. *Antigüedad.*

Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que se indica en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, siendo devengada al mes siguiente de su cumplimiento.

A efectos de cómputo de este artículo, la antigüedad empezará a contar desde el primer día de prestación de servicio con la empresa, independientemente del tipo contractual del trabajador. Asimismo, se establece un máximo de seis trienios.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes el importe de dos gratificaciones, integradas cada una de ellas por los conceptos siguientes:

Paga de verano: Esta paga estará integrada por una mensualidad del salario base más la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará, el 20 de junio de cada año.

Su devengo se calculará sobre un periodo de seis meses, que se corresponde, del 1 de enero hasta el 30 de junio.

Paga de Navidad: Esta paga estará integrada por una mensualidad del salario base más la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará, el 20 de diciembre de cada año.

Su devengo se calculará sobre un periodo de seis meses, que se corresponde, del 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

El abono de las pagas se realizará generalmente prorrateado, salvo que expresamente el trabajador solicite lo contrario.

Artículo 33. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

El valor de este plus será el que se determine al efecto en la tabla salarial anexa al convenio para cada año de vigencia del mismo, y se abonará en su integridad a aquellos trabajadores que realicen más de tres horas en horario nocturno.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Compensación por gasto de traslado.*

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

Artículo 36. *Desplazamiento*

A todos los trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo, se les reembolsarán los gastos en los que hubieran incurrido a mes vencido, con los límites y según la política de gastos que en cada momento se establezca por la empresa, para lo que tendrán que cumplimentar la hoja de gastos y entregar justificación de los mismos.

A aquellos trabajadores que dispongan de abono de transporte, se les abonará, previa justificación, el desplazamiento en transporte público en base a las tarifas generales.

Artículo 37. *Plus carretilla.*

Aquellos trabajadores que previamente designados por la empresa y durante su prestación de servicio, tengan que manejar de forma ocasional maquinaria ligera, y por lo tanto, necesiten estar en disposición de la habilitación correspondiente, se les abonará un plus mensual de 20 euros brutos. En caso, de que un trabajador de forma puntual durante el mes de prestación de servicio realice las funciones descritas, se garantizará como mínimo el abono de 10 euros/mes.

Este plus no será consolidable, siendo abonado durante el tiempo que el trabajador desempeñe estas funciones.

Artículo 38. Plus responsabilidad.

Los trabajadores, previamente designados por la empresa, para realizar funciones de gestión, coordinación, comunicación entre trabajadores y la propia empresa (MDL), que no tengan la categoría de encargados, percibirán 70 euros brutos que se abonaran mensualmente y siempre que realicen las funciones especificadas.

No obstante, aquellos trabajadores que en el momento de la firma del presente convenio estén realizando estas funciones percibirán la cantidad de 100 euros.

CAPÍTULO VIII

Aspectos sociales y asistenciales**Artículo 39. Anticipos y préstamos.**

A. Anticipos.—Todo trabajador tiene derecho a solicitar y obtener anticipos sobre el trabajo prestado, calculado en proporción al tiempo transcurrido en el periodo mensual de devengo sobre la retribución total previsible para dicho periodo, y descontándose las cantidades solicitadas en la nómina del mes de la solicitud.

B. Préstamos.—Conforme a las normas que se desarrollan en el presente capítulo, cada trabajador podrá obtener préstamos a cuenta del trabajo futuro, que devolverá junto con el interés legal del dinero, sobre el principal objeto del préstamo en los plazos que se establezcan en función de la cuantía total.

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

1. Tener mínimo tres años de prestación de servicio en la empresa.
2. No tener ningún otro anticipo/préstamo de la empresa concedido en los tres años inmediatamente anteriores.
3. Contar con justificación que acredite el gasto.

Los trabajadores podrán solicitar a la Dirección de la empresa una cantidad equivalente a seis mensualidades brutas de salario en cómputo anual, que deberán devolverse en un máximo de 36 mensualidades, pudiéndose pactar entre empresa y trabajador, su devolución en un plazo inferior.

No obstante, en caso de cese en la empresa, el trabajador que tuviera la totalidad o parte de un préstamo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad, salvo que dicho cese sea a consecuencia de cierre patronal.

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

Artículo 40. Seguro de convenio.

Para todo el periodo de vigencia del presente convenio la empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de: 20.000 euros por incapacidad permanente total para la profesión habitual, 20.000 euros por incapacidad absoluta y 21.000 euros en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento, siempre que sean producidos por accidente de trabajo.

Asimismo, la empresa estará obligada a mostrar la póliza y recibo de estar al corriente de pago del seguro colectivo de accidentes a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes de los trabajadores cuando estos así lo soliciten.

Las cantidades abonadas por la empresa en concepto de prima de seguro colectivo, se reflejarán proporcionalmente en la nómina de los trabajadores como prima de convenio cotizable.

Artículo 41. *Ayuda por hijos con discapacidad.*

Los trabajadores que tengan un hijo con una discapacidad igual o superior al 33 % reconocida por el organismo competente y previa acreditación de este extremo ante el departamento de recursos humanos, percibirán una ayuda de 80 euros mensuales durante la vigencia del convenio. El importe de la ayuda por hijos con discapacidad no se verá incrementado o actualizado, si bien para el mantenimiento de la misma, el trabajador al inicio de cada ejercicio deberá acreditar que la situación permanece.

Artículo 42. *Personal con discapacidad.*

La situación de una persona con discapacidad o invalidez reconocida por el organismo competente de un mínimo de un 33 %, que no esté en condiciones de desarrollar su trabajo normal y sea declarado no apto por el servicio de prevención, será estudiada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

En cualquier caso, a aquellos trabajadores que tengan la discapacidad reconocida por el organismo competente de igual o más de un 33 % y la acrediten en el departamento de recursos humanos aportando el correspondiente certificado, se le otorgará una ayuda de 200 euros brutos anuales repartidos en 12 pagas.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 43. *Protección al embarazo.*

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

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

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

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, 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. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no-realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, tampoco ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

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

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

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

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

Artículo 44. *Protección a la maternidad y paternidad.*

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

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.7 ET.

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

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión

administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere en los apartados 4 a 8 del artículo 48 del E.T.

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

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descansos por maternidad regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del E.T. Asimismo, con respecto a la paternidad se estará a los cambios normativos del artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Periodo de lactancia.*

Los trabajadores durante el período de lactancia de hijo menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En el caso de optar por la acumulación, se aplicará en días laborables computando 1 hora por cada día de trabajo efectivo según el cuadrante del trabajador hasta el cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo, el resultante se dividirá por la jornada diaria de cada trabajador.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

Si un bebé de algún trabajador estuviera afecto de alguna discapacidad acreditada ante Recursos Humanos, el periodo por lactancia se ampliará en doce meses más, es decir hasta los 21 meses de vida del bebé. En todo caso, esta reducción de jornada por lactancia no podrá acumularse, ni tendrá derecho a esta ampliación el trabajador que hubiera acumulado en jornadas completas el permiso de lactancia.

Artículo 46. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Conforme a lo previsto en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La citada Ley contempla la necesidad de que los planes de igualdad incluyan la totalidad de una empresa. No obstante, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria para las empresas de menos de 250 trabajadores.

En caso de elaboración de un plan de igualdad, deberá tener el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente, entendiéndose por éste, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las 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, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 47. *Acoso sexual, psicológico y por razón de sexo.*

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar porque exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo estableciendo y dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. *Violencia de género.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Si la empresa formaliza contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, una vez finalizada la situación de interinidad cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

5. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una víctima de violencia de género se considerarán justificadas.

6. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de 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. Estos derechos se podrán ejercitar mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las trabajadoras afectadas.

7. Las trabajadoras afectadas tendrán derecho preferente para la cobertura de vacantes dentro de cualquiera de las empresas del Grupo Transfesa.

8. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo o de las empresas del Grupo Transfesa. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo en la misma empresa o en otra del Grupo Transfesa tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Este periodo se podrá incrementar por tutela judicial, en cuyo caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En los casos de violencia doméstica se tendrán los mismos derechos y garantías establecidos anteriormente.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 49. *Principios generales.*

La empresa en el ámbito de sus competencias deberá asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en este convenio en materia de seguridad y salud laboral.

Asimismo, para promocionar la cultura preventiva y facilitar la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, tomarán en consideración los siguientes principios de política preventiva:

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.
2. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación e información realizando las pertinentes consultas a través de la representación de personal.
3. La prevención de riesgos laborales ha de ser considerada al mismo nivel que la producción y la calidad, gestionándose con similares criterios y dotándose de los adecuados recursos humanos y materiales. Por lo tanto, para la prevención de riesgos

laborales se establecerán y desarrollarán los medios y procedimientos de actuación necesarios, a fin de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores.

4. Constituye deber primordial de los responsables de cada centro la vigilancia de la aplicación de las medidas de seguridad que deba adoptar el personal a sus órdenes, instruyéndole adecuadamente y en su caso prohibiendo los trabajos en cuya ejecución se adviertan riesgos graves e inminentes.

5. Los trabajadores deben cooperar, activa y constantemente en la prevención de los riesgos profesionales y en el auxilio de las víctimas en caso de accidente o siniestro. Deberán, asimismo, usar correctamente las medidas de protección personal y cumplir las instrucciones recibidas para la ejecución de trabajos peligrosos.

La gestión de la prevención se fundamenta en el principio de seguridad integrada, siendo sus objetivos principales la garantía de la seguridad y salud de los trabajadores, la protección de los riesgos laborales y la mejora progresiva de los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

Artículo 50. *Planificación preventiva.*

A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva y en base a ella, adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud de la plantilla, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

En esta planificación participarán los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en la ley.

Artículo 51. *Información y formación.*

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Asimismo, la plantilla, los delegados de prevención y los representantes legales de los trabajadores recibirán:

Información: A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal y sus representantes, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos. Asimismo, las evaluaciones de riesgos estarán a libre disposición de los trabajadores.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores afectados en los temas relacionados con su servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse de manera gratuita, presencial y, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo; en caso de que esto último no fuera posible, se compensará a los trabajadores por el tiempo invertido en la misma.

Además, la formación se consultará previamente con los delegados de prevención o, en su defecto, con los representantes legales de los trabajadores, informando de los organismos que la vayan a llevar a cabo.

Artículo 52. *Prendas de trabajo.*

La dotación de estas prendas debidamente certificadas se hará atendiendo a las peculiaridades de las distintas funciones y centros de trabajo. La representación de los

trabajadores y las empresas establecerán conjuntamente según las condiciones específicas de cada centro, clima o actividad, aquellas prendas de trabajo y abrigo que cada caso requiera. Estas prendas serán de carácter personal e intransferible.

En caso de no existir acuerdo, la empresa estará obligada a entregar las dotaciones de verano e invierno que se estipulan más adelante. Dicha entrega tendrá carácter anual, siendo el plazo máximo de entrega para la dotación de verano antes del 15 de mayo y para la dotación de invierno antes del 15 de octubre. No obstante, en caso de deterioro fehaciente de las prendas de trabajo la empresa deberá reponer las necesarias de forma inmediata.

No obstante, en las campas de vehículos se tendrá a disposición de los trabajadores fajas de protección lumbar (4 por campá), que en caso de deterioro deberán reponerse.

También se entregará anualmente:

Gorra casco.

Guantes de trabajo.

Protección dorso lumbar individual para aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que en su puesto de trabajo lo contemple la evaluación de riesgos.

Crema solar que estará a disposición del personal en un sitio asequible.

Dotación de invierno:

Calzado adecuado para el invierno: si fuera obligatoria la utilización de calzado de seguridad éste es el que se entregará. Si el trabajador por adaptación ortopédica –siempre justificado con informe médico– no pudiera utilizar el calzado que habitualmente entrega la empresa, ésta deberá entregarle el calzado adaptado o abonarle el coste del mismo.

En caso de que el trabajador opte por comprarse botas distintas a las de la dotación, la empresa abonará el coste de las que ellos facturan, siendo el trabajador el que tendrá que abonar la diferencia.

Ropa de agua y botas impermeables cuando la actividad desarrollada lo requiera.

Anorak, uno cada dos años, salvo deterioro fehaciente.

Un gorro.

Un forro polar.

Una braga.

Dos pantalones de invierno.

Dos polos de invierno.

Dos pares de guantes.

Dotación de verano:

Calzado adecuado para el verano: si fuera obligatoria la utilización de calzado de seguridad éste es el que se entregará. Si el trabajador por adaptación ortopédica –siempre justificado con informe médico– no pudiera utilizar el calzado que habitualmente entrega la empresa, ésta deberá entregarle el calzado adaptado o abonarle el coste del mismo.

En caso de que el trabajador opte por comprarse botas distintas a las de la dotación, la empresa abonará el coste de las que ellos facturan, siendo el trabajador el que tendrá que abonar la diferencia.

Una gorra.

Dos camisetas manga corta.

Dos pantalones.

Una chaquetilla de entretiempo.

La empresa deberá entregar a las trabajadoras en situación de embarazo ropa apropiada a su estado.

Artículo 53. *Equipos de protección.*

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

Los trabajadores tendrán derecho a la dotación de EPI correspondientes a su actividad profesional y que sean necesarios para preservarle de los riesgos del trabajo que realiza habitualmente. La utilización de los equipos de protección individual está supeditada a que dichos riesgos no hayan podido eliminarse o limitarse suficientemente, por medios técnicos de protección colectiva, o mediante medidas, métodos o modificación del proceso productivo.

En la selección y revisión de estos EPI participarán los delegados de prevención de centro y de empresa en los términos establecidos por la ley. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección y de la ropa de trabajo a los delegados de prevención, para comprobar entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La elección de los medios de protección deberá basarse en la evaluación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo teniendo en cuenta el tiempo de exposición al riesgo, su frecuencia y gravedad, condiciones del puesto de trabajo y su entorno, constitución física del trabajador, etc.

Artículo 54. *Vigilancia de la salud.*

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, y por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En todo caso, la vigilancia de la salud debe tener como fundamento la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo.

En materia de vigilancia de la salud la actividad sanitaria debe abarcar:

Evaluación del estado de salud especialmente relacionada con circunstancias individuales:

Incorporación de un nuevo trabajador al trabajo.

Asignación a un trabajador de una nueva tarea con nuevos riesgos.

Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.

Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Vigilancia de la salud orientada fundamentalmente a la identificación y evaluación de riesgos de trabajo.

Análisis del estado de salud de los trabajadores a partir de la información disponible o, en su caso, la generada al efecto, que se integrará en la evaluación inicial de riesgo.

Evaluación del estado de salud individual y colectiva para la detección precoz de alteraciones en relación con la exposición a riesgos en el trabajo cuya periodicidad vendrá fijada en el plan de prevención, teniendo en cuenta los protocolos oficiales.

Estudio de las enfermedades que causan bajas para identificar posibles relaciones con los riesgos del trabajo con la periodicidad que determine el plan de prevención o las circunstancias lo requieran.

Investigación de accidentes o enfermedades profesionales o derivadas del trabajo para identificar sus posibles causas laborales.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (físicos, químicos y psicosociales).

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos 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 riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo mutágenos o teratogénicos que puedan incidir en la función reproductiva de las trabajadoras y trabajadores, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Las empresas tomarán en consideración las recomendaciones que los servicios de salud formulen en materia de prevención de riesgos laborales.

El tiempo empleado en los reconocimientos médicos será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. La vigilancia de la salud sólo se llevará a cabo con el consentimiento expreso del trabajador a excepción de los supuestos que marca la Ley y en el caso de trabajadores que manejen maquinaria pesada, carretillas o vehículos de la empresa en horas de prestación de servicio.

Artículo 55. *Promoción de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.*

Las actuaciones de sensibilización y concienciación son imprescindibles para que se produzca un cambio en las conductas tanto de la empresa como de los trabajadores.

Con objeto de establecer y programar acciones orientadas a promover la integración de la prevención y establecer una vigilancia de la salud orientada a actuar frente a riesgos presentes en los lugares de trabajo, se desarrollan líneas de actuación mediante la planificación de diferentes acciones:

Información, sensibilización y vigilancia de la salud para trabajadores mayores de 45 años con el objeto de detectar de manera precoz el cáncer de colón y próstata.

Implantación de un plan de Prevención Laboral Activa, que tiene como objeto detectar el aumento de las incidencias estructurales frente a las agresiones que un cuerpo recibe como consecuencia de la exposición en el trabajo, mediante el establecimiento de:

Prevención primaria y terciaria para los trastornos musculoesqueléticos.

Formación pro-activa de la prevención.

Contar con el trabajador como medio activo de prevención.

CAPÍTULO XI

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 56. *Traslados voluntarios.*

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

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

Artículo 57. *Permutas.*

Solamente podrán solicitar permutas los empleados del mismo grupo profesional. Dicha permuta se autorizará salvo que existan motivos organizativos, funcionales y/o productivos que determinen la denegación.

Artículo 58. *Movilidad funcional.*

La dirección de la empresa, atendiendo a la concurrencia de razones técnicas u organizativas y sólo durante el tiempo imprescindible para su atención, podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, avisándolos con una antelación mínima de siete días y siempre con respeto a la dignidad del trabajador y de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción en base a lo recogido en el artículo 41 del ET.

CAPÍTULO XII

Representación de los trabajadores

Artículo 59. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa, o cualquier otro órgano de representación de los trabajadores, mientras disfruten de horas sindicales o en el caso de estar totalmente liberados, no sufrirán merma económica alguna, ni en los conceptos salariales ni extrasalariales, ni en ningún otro concepto que perciban todos los trabajadores de su misma categoría profesional, recogidos en el presente convenio colectivo o procedentes de acuerdos colectivos entre empresa y trabajadores.

Artículo 60. *Horas sindicales.*

La representación legal de los trabajadores dispondrá, de un crédito de horas sindicales por cada uno de los delegados de personal o miembros de Comité elegidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de los delegados de personal o de delegados sindicales pertenecientes a la empresa, podrán ser acumulables a nivel estatal y disfrutables, entre ellos, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida, y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada especificando el periodo de acumulación; para ello, se entregará un documento a la empresa donde figure nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de los delegados que las ceden y persona a la que se ceden las mismas.

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

Artículo 61. *Secciones sindicales.*

Podrán constituirse secciones sindicales por aquellos trabajadores afiliados a los Sindicatos, de acuerdo con lo prevenido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichas secciones sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el lugar de prestación de servicio.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, la representación estatal del sindicato informará a la Empresa de los nombramientos que se produzcan de delegados sindicales derivados de este Convenio Colectivo, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los delegados de personal.

Entre las funciones de los delegados sindicales, independientemente de las establecidas en su legislación específica, se encuentran las de representación y defensa de los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la Empresa, reconociéndoles esta última el derecho a la negociación colectiva.

Artículo 62. *Cuota sindical.*

Los trabajadores que así lo soliciten a la dirección de la empresa, les será descontada la cuota sindical en la nómina mensual.

Artículo 63. *Comité intercentros.*

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

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

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

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

El comité intercentros utilizará para sus reuniones el local que utiliza el comité del centro de trabajo de Madrid de Transfesa en idéntico régimen de uso.

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

Artículo 64. *Delegados de prevención.*

- A) Marco de elección de los delegados de prevención.

Los delegados de Prevención serán elegidos y determinados conforme a lo que viene establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

- B) Recursos de los delegados de prevención.

El tiempo utilizado por los delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de PRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, previsto en la letra e del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, se asignará un crédito horario adicional de quince horas mensuales para los delegados de prevención, que será utilizado exclusivamente para atender cometidos y competencias inherentes a la condición de delegados de prevención, debiendo ante la dirección de la empresa informar de las horas empleadas y del uso que se les ha dado.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Corresponde a la empresa la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores/as, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de toda la plantilla.

Artículo 65. *Comité de medio ambiente.*

Las partes firmantes acuerdan constituir un comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1. Su composición será paritaria y constará de dos miembros en representación de cada una de las partes.
2. Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

Artículo 66. *Delegados de medio ambiente.*

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito de la empresa podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un delegado de medio ambiente de entre los delegados de prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información, si procede, sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
6. Ser informado en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

CAPÍTULO XIII

Premios y régimen disciplinario

Artículo 67. *Premios.*

Con el fin de recompensar la conducta, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las empresas podrán otorgar a sus trabajadores premios consistentes en:

- a) Primas en metálico.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito.
- d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

La concesión de los premios anteriores se hará por la dirección de la empresa, a propuesta de los jefes o compañeros.

Artículo 68. *Régimen disciplinario.*

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

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

Antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, salvo las derivadas de faltas de asistencia y puntualidad, la empresa deberá abrir el oportuno expediente, de acuerdo a los requisitos siguientes:

1. Tan pronto tenga conocimiento de la falta cometida, lo comunicará por escrito a la persona afectada y al comité de empresa o delegados de personal, así como al sindicato al que esté afiliado, con expresión de los hechos imputados.

2. Estas personas, en el plazo de cinco días, efectuarán las alegaciones que consideren oportunas, por el mismo conducto, afirmando, negando o clarificando los hechos.

3. Transcurrido el plazo, se haya o no recibido contestación, la dirección de la empresa, a la vista de las pruebas aportadas, una vez valoradas en su conjunto, procederá al archivo de lo actuado o ejercerá su acción sancionadora, si procede.

En todo caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 69. *Faltas.*

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos: leves, menos graves, graves y muy graves. La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y el grado de reiteración.

La siguiente lista de conductas tipificadas como sancionables tiene carácter meramente enunciativo, sin que se trate de una lista cerrada, pudiendo ser sancionada toda conducta subsumible en un incumplimiento de los deberes laborables.

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán como faltas menos graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días en el período de un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

c) La alegación de causas falsas para obtener licencias.

d) La falta de limpieza e higiene, con carácter habitual.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, si no causan ningún perjuicio a la empresa.

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

3. Se considerarán como faltas graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres días durante el período de un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 4 (faltas muy graves).

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

f) La desobediencia grave a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

j) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.

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

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

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

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

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

4. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento y seguridad establecidos en caso de huelga, siempre y cuando no forme parte integrante del comité de huelga.
- i) El acoso sexual y de cualquier otra índole.
- j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- k) La reincidencia en ofensas graves de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de un centro de trabajo.
- l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breves períodos de tiempo, y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas.
- n) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello se derivase perjuicio grave para las personas o elementos materiales.

Artículo 70. Sanciones.

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

Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

Por falta menos grave:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Inhabilitación para el ascenso durante 6 meses.

Por falta grave:

Suspensión de empleo de tres a diez días.

Inhabilitación para el ascenso durante 1 año.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de diez días a tres meses.

Despido disciplinario.

Artículo 71. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse siempre por escrito –salvo amonestación verbal– de la que deberá acusar recibo y firmar el afectado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las menos graves a los quince días, en las graves a los veinte días y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

No obstante, dichos plazos quedarán interrumpidos, mientras se tramite el expediente, teniendo en cuenta los plazos previstos en el párrafo anterior.

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

Disposición adicional primera. *Garantía ad personam.*

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

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

En función de lo dispuesto en la presente disposición adicional, en referencia a las condiciones económicas y salariales que excedan de las referenciadas en las tablas salariales en el momento de la firma del presente convenio, se incluirán en un concepto salarial no compensable ni absorbible denominado garantía ad personam.

Disposición adicional segunda. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como a su reglamento de aplicación; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASAC y su reglamento, actuando en el seno del propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Asimismo, las partes acuerdan su adhesión a los diversos sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

Disposición adicional tercera.

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Tabla salarial 2017

Grupos		Salario base — Euros	S.B * 14 pagas — Euros
Grupo I.	Nivel I. Director.	2.100,00	29.400,00
	Nivel II. Gerente Área/Centro. Key Account Manager. Ingenieros.	1.714,30	24.000,20
Grupo II.	Responsable Delegación. Coordinador Servicios. Responsable Almacén. Responsable Atención Cliente. Responsable Trafico. Responsable Facturación.	1.430,00	20.020,00
Grupo III.	Encargado de Servicios. Encargado de Campa. Encargado de Centro. Jefe Mantenimiento. Jefe de Almacén. Comercial. Conductor > 3,500 kgrs. Oficial 1. ^a Palista. Gruista.	1.200,00	16.800,00
Grupo IV.	Nivel I. Auxiliar Administrativo Senior. Manipulador de Vehículos Campa. Mozo Especialista. Oficial 2. ^a Operario. Conductor Moto. Conductor < 3,500 kgrs.	803,58	11.250,12
	Nivel II. Auxiliar Administrativo Júnior. Mozo/Peón. Telefonista. Ordenanza. Mensajero. Limpiador.	707,70	9.907,80

Antigüedad trienio precio mensual: 25,13 euros.
Plus de nocturnidad: 25 % salario base.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10044 *Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta relativo a la revisión salarial del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo relativo a la revisión salarial del Convenio colectivo de la mercantil MDL Distribución Logística, S.A. (código de convenio: 90102742012017), que fue suscrita en fecha 14 de junio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de julio de 2018.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 703/2017, de 7 de julio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

En Madrid, a catorce de junio de dos mil dieciocho.

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Saldaña Quero, don Juan Ángel Domingo Fernández, don Mario Cáceres Perea, don Santiago Bullido Ruiz y doña Ana Fernández Calderón en nombre y representación de la empresa MDL Distribución Logística, S.A.

De la otra parte, don José Ignacio Requena de Amirola (Representante EWC), don Rafael Ruiz Heredia, don Alberto García Borreguero, doña Montserrat Gil Campoy, don Francisco Propin Aguado, don Carlos Martín Sánchez, como miembros de la sección sindical UGT firmantes del convenio,

Se han reunido, siendo las 11:30 horas, en las dependencias centrales del Grupo Transfesa quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

1. Que tras diversas negociaciones los integrantes de la comisión negociadora, en la reunión presentes, elaboran la siguiente propuesta que ambas partes aceptan en los términos descritos, siendo las 14:17 horas:

2018	2019
<p>FIJO 1,7 % bruto anual desde 01/01/2018</p> <p>VARIABLE 0,3 % MASA SALARIAL MDL- PLT si consecución 50 % EBIT 2018 (5 mill €) a 31/12/2018</p> <p>VARIABLE CONSOLIDADO EN FIJO 0,3 % desde 01/01/2018 si consecución 50 % EBIT 2018 (5 mill €) a 31/12/2018</p>	<p>FIJO 1,7 % bruto anual desde 01/01/2019</p> <p>VARIABLE 0,4 % MASA SALARIAL MDL- PLT si consecución 50 % EBIT 2019 (a definir) a 31/12/2019</p> <p>VARIABLE CONSOLIDADO EN FIJO 0,1% desde 01/01/2019 si consecución 50 % EBIT 2019 (a definir) a 30/06/2019 0,1% desde 01/01/2019 si consecución 100 % EBIT 2019 (a definir) a 31/12/2019</p>

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de las subidas salariales anuales de convenio:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta en el año en curso y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.
2. Aquellos trabajadores que durante los años 2018 y 2019 perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.
3. Así mismo, se acuerda que la retribución en las tablas del 2018 del grupo IV nivel II se adapten a la subida del SMI fijada por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado para el 2018 sin tener ningún otro tipo de subida adicional acordada en este convenio.

Ambas partes acuerdan dar validez a las tablas salariales del 2018 (anexo I) del presente acta.

Criterio reparto PLT (prima lineal trabajador no consolidable).

1. Dividimos el importe económico absoluto relativo al 0,3 % (año 2018) y al 0,4 % (año 2019) de la masa salarial de esos dos años entre el número de empleados de alta a fecha 31 de diciembre de ambos años. Esto nos dará una PLT por trabajador.
2. Dicha cantidad, se repartirá proporcionalmente a partes iguales, de manera lineal, entre todos los trabajadores.
3. La PLT, no consolidable, en sus dos diferentes formas serán prorrateadas en módulos mensuales que se abonarán a cada trabajador, en relación al número de meses que hayan estado de alta en la compañía en el ejercicio en curso.

Ambas partes, mostrando su conformidad con los referidos puntos del acta, firman la misma en prueba de conformidad.

Por la empresa

Por el Comité

Tabla Salarial 2018

GRUPOS		1,70% SALARIO BASE	01/01/2018 S.B * 14 PAGAS	SI EBIT > 50 % cumplido (5.000.000 €) 0,30%						
				SALARIO BASE	S.B * 14 PAGAS					
GRUPO I	NIVEL I.	2.135,70 €	29.899,80 €	2.142,11 €	29.989,50 €					
	DIRECTOR.									
	NIVEL II.	1.743,44 €	24.408,20 €	1.748,67 €	24.481,38 €					
	GERENTE AREA/CENTRO.									
KEY ACCOUNT MANAGER. INGENIEROS.										
GRUPO II	RESPONSABLE DELEGACION. COORDINADOR SERVICIOS. RESPONSABLE ALMACEN. RESPONSABLE ATENCION CLIENTE. RESPONSABLE TRAFICO. RESPONSABLE FACTURACION.	1.454,31 €	20.360,34 €	1.458,67 €	20.421,42 €					
	GRUPO III	ENCARGADO DE SERVICIOS. ENCARGADO DE CAMPA. ENCARGADO DE CENTRO. JEFE MANTENIMIENTO. JEFE DE ALMACEN. COMERCIAL. CONDUCTOR > 3,500 KGRS. OFICIAL 1. ^a PALISTA. GRUISTA.	1.220,40 €	17.085,60 €	1.224,06 €	17.136,86 €				
		GRUPO IV	NIVEL I.	817,24 €	11.441,37 €	819,69 €	11.475,68 €			
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO SENIOR. MANIPULADOR DE VEHICULOS CAMPA. MOZO ESPECIALISTA. OFICIAL 2. ^a OPERARIO. CONDUCTOR MOTO. CONDUCTOR < 3,500 KGRS.							
			NIVEL II.					735,90 €	10.302,60 €	735,90 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO JUNIOR. MOZO/PEON. TELEFONISTA. ORDENANZA. MENSAJERO. LIMPIADOR.										

Antigüedad trienio precio mensual: 25,13 €.
Plus nocturnidad: 25 % Salario Base.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

2950 *Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo relativo a la revisión salarial del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo relativo a la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa MDL Distribución Logística, S.A. (Código de convenio: 90102742012017) que fue suscrita en fecha 18.1.19, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 18 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA

En Madrid, a 18 de enero de dos mil diecinueve.

REUNIDOS

De una parte, D. Carlos Saldaña Quero, D. Juan Ángel Domingo Fernández, D. Mario Cáceres Perea y Dña. Ana Fernández Calderón en nombre y representación de la empresa MDL Distribución Logística, S.A.

De la otra parte:

Dña. Monserrat Gil Campoy.
D. Rafael Ruiz Heredia.
D. Alberto García Borreguero.

Asesores:

D. José Ignacio Requena de Amirola.
Dña. Eva Soriano Pérez.

Como miembros de la sección sindical UGT firmantes del convenio.

Se han reunido, siendo las 12:00 horas, en las dependencias centrales del grupo TRANSFESA quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Que en agosto de 2017 se aprobó el primer convenio colectivo de empresa con las correspondientes tablas salariales y un complemento salarial denominado «garantía *ad personam*» que pretendía garantizar el mantenimiento de determinados salarios.

Que asimismo en julio de 2017 se establecieron las tablas salariales de 2018 y se acordaron las subidas salariales de convenio para los ejercicios 2018 y 2019. El incremento aprobado para el 2019 fue del 1,7 % sobre el salario bruto anual del ejercicio precedente, lo que implica que las tablas salariales del 2019 tendrían los siguientes salarios base:

Grupo I nivel I: 2.172,00 €.
Grupo I nivel II: 1.773,08 €.
Grupo II: 1.479,03 €.
Grupo III: 1.241,15 €.
Grupo IV nivel I: 831,13 €.
Grupo IV nivel II: 748,41 €.

Que este año se ha producido un extraordinario incremento del SMI para el ejercicio 2019 que se revaloriza en un 22,30 por ciento respecto de la cuantía vigente en 2018, que no fue tenido en cuenta por las partes cuando aprobaron para el ejercicio 2019 el incremento del 1,7 % sobre el salario bruto anual del ejercicio precedente, ni cuando se acordó establecer la garantía *ad personam*.

A la vista de todo ello las partes acuerdan:

1. Garantizar un salario mínimo en cómputo anual de 12.600 euros, que será el resultado de adicionar al salario fijado en las tablas que se anexan establecidas de acuerdo con el incremento pactado del 1,7 % sobre las del 2018, las cuantías de las garantías *ad personam*.
2. En ningún caso un trabajador percibirá en cómputo global y anual un salario anual inferior a 12.600 euros.
3. El importe de la garantía *ad personam* mantendrá el carácter de no compensable ni absorbible.
4. Dar validez a las tablas salariales del 2019 (anexo I) de la presente acta.

A instancias del asesor de la sección sindical, D. José Ignacio Requena de Amirola, se solicita que al no cumplirse las condiciones de EBIT por parte de la compañía, se estudie la posibilidad de aplicar el mismo acuerdo que a la matriz TRANSFESA, respecto del pago de una cantidad PLT.

Juan Ángel Domingo y Mario Cáceres exponen las dificultades de aceptar esa subida por varios motivos: la empresa sólo ha tenido un EBIT de 100.000 € frente a los 10.000.000 € previstos, el IPC se ha actualizado en 1,2 %, la empresa no tiene la necesidad de renegociar un acuerdo ya cerrado y más estando muy por debajo de presupuesto.

La parte de la empresa realiza la siguiente propuesta: Destinar el 0,15 % de la masa salarial de MDL al pago de una PLT en el mes de febrero del año 2019. Esta cantidad será en un pago único y no consolidable.

Ambas partes dan su visto bueno a ambas propuestas y acuerdan realizar el siguiente Criterio reparto PLT (prima lineal trabajador no consolidable):

1. Dividimos el importe económico absoluto relativo al 0,15 % de la masa salarial entre el número de empleados de alta a fecha 31 de diciembre de 2018. Esto nos dará una cantidad que en concepto de PLT se abonará de forma lineal a todos los trabajadores.

2. La PLT, no consolidable, será prorrateada en módulos mensuales, que se abonarán a cada trabajador en relación al número de meses que hayan estado de alta en la compañía en el ejercicio 2018.

Ambas partes, mostrando su conformidad con los referidos puntos del acta, firman la misma en prueba de conformidad.—Por la empresa.—Por la sección sindical.

ANEXO I

Tabla salarial 2019

Grupos		Salario base - Euros	S.B * 14 pagas - Euros	SI EBIT = o > 50 % cumplido (5.000.000 €) 0,10 %		SI EBIT = o > 100 % cumplido (10.000.000 €) 0,10 %	
				Salario base - Euros	S.B * 14 pagas - Euros	Salario base - Euros	S.B * 14 pagas - Euros
GRUPO I.	NIVEL I.						
	DIRECTOR.	2.172,00	30.480,00	2.174,17	30.438,41	2.176,35	30.468,85
	NIVEL II.						
	GERENTE ÁREA/CENTRO.	1.773,08	24.823,12	1.774,85	24.847,94	1.776,63	24.872,79
	KEY ACCOUNT MANAGER.						
INGENIEROS.							
GRUPO II.	RESPONSABLE DELEGACIÓN.	1.479,03	20.706,42	1.480,51	20.727,13	1.481,99	20.747,85
	COORDINADOR SERVICIOS.						
	RESPONSABLE ALMACÉN.						
	RESPONSABLE ATENCIÓN CLIENTE.						
	RESPONSABLE TRÁFICO.						
RESPONSABLE FACTURACIÓN.							
GRUPO III.	ENCARGADO DE SERVICIOS.	1.241,15	17.376,10	1.242,39	17.393,48	1.243,63	17.410,87
	ENCARGADO DE CAMPA.						
	ENCARGADO DE CENTRO.						
	JEFE MANTENIMIENTO.						
	JEFE DE ALMACÉN.						
	COMERCIAL.						
	CONDUCTOR > 3.500 KGRS.						
	OFICIAL 1.ª						
PALISTA.							
GRUISTA.							

Grupos		Salario base - Euros	S.B * 14 pagas - Euros	SI EBIT = o > 50 % cumplido (5.000.000 €) 0,10 %		SI EBIT = o > 100 % cumplido (10.000.000 €) 0,10 %	
				Salario base - Euros	S.B * 14 pagas - Euros	Salario base - Euros	S.B * 14 pagas - Euros
GRUPO IV.	NIVEL I.						
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO SENIOR.	831,13	11.635,82	831,96	11.647,46	832,79	11.659,10
	MANIPULADOR DE VEHÍCULOS CAMPA.						
	MOZO ESPECIALISTA.						
	OFICIAL 2.ª						
	OPERARIO.						
	CONDUCTOR MOTO.						
	CONDUCTOR < 3.500 KGRS.						
	NIVEL II.						
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO JUNIOR.	748,41	10.477,74	749,16	10.488,22	749,91	10.498,71
	MOZO / PEÓN.						
	TELEFONISTA.						
	ORDENANZA.						
	MENSAJERO.						
LIMPIADOR.							

ANTIGÜEDAD TRIENIO PRECIO MENSUAL: 25,13 €.
PLUS NOCTURNIDAD: 25 % Salario Base.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4477 *Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales relativas al Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo relativo a la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa MDL Distribución Logística, S.A. (Código de convenio 90102742012017) que fue suscrita en fecha 4.3.21, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 10 de marzo de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

Tablas salariales relativas al Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.

En Madrid, a cuatro de marzo de dos mil veintiuno.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Ángel Domingo Fernández y don Mario Cáceres Perea en nombre y representación de la empresa MDL Distribución Logística, S.A.

De la otra parte, don Bernardo García Barroso (Representante European Work Council), don Rafael Ruiz Heredia, miembro sección sindical UGT, y don Carlos Martín Sánchez, miembro sección sindical de UGT, en nombre y representación de los trabajadores.

Se han reunido, siendo las 11:30 horas, en las dependencias centrales de la empresa, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

A) Que, tras diversas negociaciones, iniciadas el 28 de diciembre de 2020, los integrantes de la Comisión Negociadora, presentes en la reunión, elaboran la siguiente

propuesta, que ambas partes aceptan en los términos descritos, acordando las condiciones salariales de subida del convenio de MDL para el año 2021 y 2022.

Año 2021:

Subida salarial propuesta para favorecer salarios más bajos y más afectados por la pandemia durante el año 2020:

- Grupos I, II y III Convenio MDL, 1,5%.
- Grupo IV del Convenio MDL, 1,9%.

Reparto de una PLT del 0,3% de la masa salarial de la empresa MDL, si a 31 de diciembre de 2021 el EBIT del Grupo fuese positivo.

Año 2022:

Subida salarial:

- Para todos los grupos del 1,8%.

Reparto de una PLT del 0,3% de la masa salarial de la empresa MDL.

- Si el presupuesto es negativo para el año 2022, se repartirá la PLT si el EBIT del Grupo Transfesa es positivo a 31 de diciembre de 2022.
- Si el presupuesto es positivo para el año 2022, se repartirá la PLT si se cumple el 50% del EBIT del Grupo a 31 de diciembre de 2022.

B) Criterio reparto PLT (Prima Lineal por Trabajador).

La PLT se trata de un concepto no consolidable cuyo reparto se realizará de la siguiente manera:

1. Dividimos el importe económico absoluto relativo al 0,3 % de la masa salarial de la empresa MDL Distribución Logística, S.A, entre el número de empleados de alta a fecha 31 de diciembre de 2021/2022 respectivamente según acuerdo. Esto nos dará una cantidad en concepto de PLT, que se abonará de forma lineal a todos los trabajadores, que estuviesen de alta en el momento del pago, en un único pago en la nómina del mes de febrero.

2. La PLT, no consolidable, será prorrateada en módulos mensuales, que se abonarán a cada trabajador en función al número de meses que hayan estado de alta en la compañía en los ejercicios 2021/2022 respectivamente según acuerdo.

C) Así mismo, se acuerda que la retribución bruta anual para el año 2021 y 2022 del GRUPO IV NIVEL I y NIVEL II, se adapte al Salario Mínimo Interprofesional fijado por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado sin ningún otro tipo de subida adicional. Aunque el salario base se encuentre por debajo del SMI se garantiza a todos los empleados no percibir una retribución bruta anual por debajo del mismo. En este sentido, los representantes de los trabajadores reconocen la existencia de conceptos de nómina, que perciben los empleados y que complementan el salario base del convenio, recogido en las tablas anexas, hasta alcanzar, mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional.

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del CONVENIO MDL para los años 2021 y 2022.

Tabla Salarial 2021	
1,50%	Grupos I-II-III
1,90%	Grupo IV

Grupos		Salario Base	S.B. 14 Pagas
GRUPO I	NIVEL I	2.204,58 €	30.864,12 €
	Director.		
	NIVEL II	1.799,68 €	25.195,52 €
	Gerente Área/centro.		
	Key Account Manager. Ingenieros.		
GRUPO II	Responsable Delegación.	1.501,22 €	21.017,08 €
	Coordinador Servicios.		
	Responsable Almacén.		
	Responsable Atención Cliente.		
	Responsable Trafico.		
	Responsable Facturación.		
GRUPO III	Encargado de Servicios.	1.259,77 €	17.636,78 €
	Encargado de Campa.		
	Encargado de Centro.		
	Jefe Mantenimiento.		
	Jefe de Almacén.		
	Comercial.		
	Conductor > 3.500 Kg.		
	Oficial 1. ^a		
	Palista.		
Gruista.			

Grupos		Salario Base	S.B. 14 Pagas
GRUPO IV	NIVEL I	846,92 €	11.856,88 €
	Auxiliar Administrativo Senior.		
	Manipulador de Vehículos Campa.		
	Mozo Especialista.		
	Oficial 2.ª		
	Operario.		
	Conductor Moto.		
	Conductor < 3.500 Kg.		
	NIVEL II	762,63 €	10.676,82 €
	Auxiliar Administrativo Junior.		
	Mozo/Peón.		
	Telefonista.		
	Ordenanza.		
	Mensajero.		
Limpiador.			

Antigüedad Trienio Precio Mensual: 25,13 €.
Plus Nocturnidad: 25 % Salario Base.

Tabla Salarial 2022

1,80%

Grupos		Salario Base	S.B. 14 Pagas
GRUPO I	NIVEL I	2.244,26 €	31.419,64 €
	Director.		
	NIVEL II	1.832,07 €	25.648,98 €
	Gerente Área/centro.		
	Key Account Manager.		
Ingenieros.			
GRUPO II	Responsable Delegación.	1.528,24 €	21.395,36 €
	Coordinador Servicios.		
	Responsable Almacén.		
	Responsable Atención Cliente.		
	Responsable Tráfico.		
	Responsable Facturación.		

Grupos		Salario Base	S.B. 14 Pagas
GRUPO III	Encargado de Servicios.	1.282,44 €	17.954,16 €
	Encargado de Campa.		
	Encargado de Centro.		
	Jefe Mantenimiento.		
	Jefe de Almacén.		
	Comercial.		
	Conductor > 3.500 Kg.		
	Oficial 1. ^a		
	Palista.		
	Gruista.		
GRUPO IV	NIVEL I	862,17 €	12.070,38 €
	Auxiliar Administrativo Senior.		
	Manipulador de Vehículos Campa.		
	Mozo Especialista.		
	Oficial 2. ^a		
	Operario.		
	Conductor Moto.		
	Conductor < 3.500 Kg.		
	NIVEL II	776,36 €	10.869,04 €
	Auxiliar Administrativo Junior.		
	Mozo/Peón.		
	Telefonista.		
	Ordenanza.		
Mensajero.			
Limpiador.			

Antigüedad Trienio Precio Mensual: 25,13 €.

Plus Nocturnidad: 25 % Salario Base.

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de los incrementos anuales de convenio:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta a partir del 01/01/2021, o que lo fuesen en su momento a partir del 01/01/2022, y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.

2. Aquellos trabajadores que, durante el año 2021, o en su momento durante el 2022 perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.

Ambas partes, mostrando su conformidad con los referidos puntos del acta, firman la misma en prueba de conformidad.

Por la empresa

Por el Comité

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18632 *Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a la revisión salarial para 2023 y mejoras sociales del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo relativo a la revisión salarial para 2023 y mejoras sociales del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA. (Código de convenio número 90102742012017), publicado en el BOE de 22 de agosto de 2017, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 12 de mayo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta para la modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 30 de junio de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ANEXO

En Madrid, a 12 de mayo de 2023.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Ángel Domingo Fernández y don Mario Cáceres Perea en nombre y representación de la empresa MDL Distribución Logística, SA.

De la otra parte, doña Isabel Mora López y don Francisco Propín Aguado, como representantes legales de las personas trabajadoras, miembros de la Sección Sindical de UGT, en MDL Distribución Logística, SA.

Se han reunido a las 11:00 horas, en las dependencias centrales de MDL de forma presencial, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de esta y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Revisión salarial 2023

Empresa y parte social alcanzan acuerdo en materia salarial para el año 2023 correspondiente a cada una de las categorías profesionales previstas en el convenio colectivo de aplicación, que la empresa ofreció a la parte social, mediante el siguiente gráfico:

		% Subida salarial
Grupo I.	Nivel I.	1,00%
	Nivel II.	1,80%
Grupo II.		1,90%
Grupo III.		3,00%
Grupo IV.	Nivel I.	3,60%
	Nivel II.	3,70%

La RLPT y parte empresarial están de acuerdo en la aplicación de dichos porcentajes con fecha de efecto desde el 1 de enero de 2023.

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del Convenio MDL Distribución Logística, SA para el año 2023:

Tabla salarial 2023

% subida	Grupos		Salario base – Euros	S.B * 14 pagas – Euros
1,00%		Nivel I		
		Director.	2.266,71	31.733,87
1,80%	Grupo I.	Nivel II		
		Gerente Área/Centro.	1.865,05	26.110,67
		Key Account Manager.		
	Ingenieros.			
1,90%	Grupo II.	Responsable Delegación.	1.557,27	21.801,83
		Coordinador Servicios.		
		Responsable Almacén.		
		Responsable Atención Cliente.		
		Responsable Tráfico.		
		Responsable Facturación.		

El importe de salario base de las tablas salariales del Grupo IV, se actualizará conforme al salario mínimo interprofesional legalmente establecido en cada momento, por el Gobierno de España.

% subida	Grupos		Salario base - Euros	S.B * 14 pagas - Euros
3,00%	Grupo III.	Encargado de Servicios.	1.320,91	18.492,78
		Encargado de Campa.		
		Encargado de Centro.		
		Jefe Mantenimiento.		
		Jefe de Almacén.		
		Comercial.		
		Conductor > 3,500 Kgrs.		
		Oficial 1. ^a		
		Palista.		
		Gruísta.		
3,60%	Grupo IV.	Nivel I	1.080,00	15.120,00
		Auxiliar Administrativo Senior.		
		Manipulador de Vehículos Campa.		
		Mozo Especialista.		
		Oficial 2. ^a		
		Operario.		
		Conductor Moto. Conductor < 3,500 Kgrs.		
3,70%		Nivel II	1.080,00	15.120,00
		Auxiliar Administrativo Junior.		
		Mozo/Peón.		
		Telefonista.		
		Ordenanza.		
		Mensajero. Limpiador.		

El importe de salario base de las tablas salariales del Grupo IV, se actualizará conforme al salario mínimo interprofesional legalmente establecido en cada momento, por el Gobierno de España.

Antigüedad trienio precio mensual.	25,13 Euros
Plus nocturnidad.	25 % Salario Base

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de los incrementos anuales de convenios:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta a partir del 1 de enero de 2023 y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.
2. Aquellos trabajadores que, durante el año 2023, perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensados y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo, siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.

Las partes acuerdan las siguientes

Mejoras sociales

1. Ayudas graciables.

Se establece el importe de 750 euros para el año 2023. La distribución de este se realizará en las ayudas y cuantías que actualmente están establecidas para el año 2022, volviendo a aplicar los mismos parámetros de distribución acordados en el año 2022, y los condicionantes previamente negociados.

2. Lactancia.

Ambas partes acuerdan ampliar a catorce días hábiles el permiso de lactancia recogido en el artículo 45 del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.

3. Protección IT.

Ambas partes se emplazan para reunirse en el segundo semestre del año 2023 para analizar, cuál sería el efecto económico y social que supondría para la compañía complementar el accidente de trabajo de larga duración y fiar las condiciones para tener derecho a este complemento.

4. Ayuda escolar.

Ambas partes se emplazan para reunirse en el segundo semestre del año 2023 para analizar, la implementación de una cuantía a determinar para hijos de trabajadores comprendidos entre los tres y dieciséis años.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma la presente Acta en lugar y fecha indicados en el encabezamiento.–Por la empresa.–Por la Parte Social.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10143 *Resolución de 9 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican la modificación y la revisión salarial para 2024 del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.*

Visto el texto del Acta con el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa MDL Distribución Logística, SA (Código de convenio número 90102742012017), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 22 de agosto de 2017, y aprobación de la revisión salarial para 2024, acuerdo que ha sido suscrito, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 9 de mayo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL PARA 2024 DEL CONVENIO COLECTIVO DE MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, SA

En Madrid, a 18 de abril de 2024.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Ángel Domingo Fernández y don Mario Cáceres Perea en nombre y representación de la empresa MDL Distribución Logística, SA.

De la otra parte, doña Isabel Mora López y don Francisco Propín Aguado, como representantes legales de las personas trabajadoras, miembros de la Sección Sindical de UGT, en MDL Distribución Logística, SA.

Se han reunido a las 11:00 horas, en las dependencias centrales de MDL de forma presencial, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de esta y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Revisión salarial 2024.

Empresa y parte social alcanzan acuerdo en materia salarial para el año 2024 correspondiente a cada una de las categorías profesionales previstas en el convenio colectivo de aplicación, que la empresa ofreció a la parte social, mediante el siguiente gráfico:

Subida salarial

Grupo I - Nivel I.	0,00 %
Grupo I - Nivel II.	1,50 %
Grupo II.	2,20 %
Grupo III.	3,30 %
Grupo IV Nivel I.	4,25 %
Grupo IV Nivel II.	5,25 %

La RLPT y parte empresarial están de acuerdo en la aplicación de dichos porcentajes con fecha de efecto desde el 1 de enero de 2024.

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del convenio MDL Distribución Logística, SA, para el año 2024:

Tabla salarial 2024

% subida	Grupos		Salario base - Euros	Salario base x 14 pagas - Euros
0,00	Grupo I.	<i>Nivel I</i>		
		Director.	2.266,71	31.733,87
1,50		<i>Nivel II</i>		
		Gerente Área/Centro. Key Account Manager. Ingenieros.	1.893,03	26.502,36
2,20	Grupo II	Responsable Delegación. Coordinador Servicios. Responsable Almacén. Responsable Atención Cliente. Responsable Tráfico. Responsable Facturación.	1.591,25	22.277,50
3,30	Grupo III	Encargado de Servicios. Encargado de Campa. Encargado de Centro. Jefe Mantenimiento. Jefe de Almacén.	1.364,50	19.103,00

% subida	Grupos		Salario base - Euros	Salario base x 14 pagas - Euros
		Comercial.		
		Conductor > 3,500 Kgrs.		
		Oficial 1. ^a		
		Palista.		
		Gruista.		
4,25	Grupo IV.	<i>Nivel I</i>		
		Auxiliar Administrativo Senior.		
		Manipulador de Vehículos Campa.	1.134,00	15.876,00
		Mozo Especialista.		
		Oficial 2. ^a		
		Operario.		
		Conductor Moto.		
		Conductor < 3,500 Kgrs.		
5,25		<i>Nivel II</i>		
		Auxiliar Administrativo Junior.		
		Mozo/Peón.		
		Telefonista.	1.134,00	15.876,00
		Ordenanza.		
		Mensajero.		
		Limpiador.		

El importe de salario base de las tablas salariales del Grupo IV, se actualizará conforme al salario mínimo interprofesional legalmente establecido en cada momento, por el Gobierno de España.

Antigüedad trienio precio mensual.	25,13 euros.
Plus Nocturnidad.	25 % Salario Base.

Consideraciones:

Todas las personas trabajadoras verán incrementado su salario bruto anual únicamente, en los porcentajes referidos en las tablas anexas en el presente documento.

La subida del SMI aprobada por el Gobierno de España ha sido del 5 %, por lo que a las personas trabajadoras a las que se les ha actualizado el Salario bruto anual conforme al SMI aprobado en los Presupuestos Generales del Estado en un 5 %, se les aplicará un 0,25 % adicional conforme a la negociación acordada.

Aquellas personas trabajadoras cuya actualización del SMI hubiese supuesto una subida inferior al 5 % de su salario bruto anual, se le aplicará el diferencial entre el porcentaje aplicado y el porcentaje de subida acordado.

En los casos que la persona trabajadora tuviera un plus *ad personam* diferente de los conceptos que forman parte del salario bruto anual, las cuantías de estos permanecerán independientes de las subidas negociadas, manteniéndose las cuantías actuales.

Como excepción al primer párrafo, aquellas personas trabajadoras que, previo a esta negociación, hubieran o hubiesen percibido subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo, siempre y cuando, esas subidas individuales hubieran o hubiesen sido superiores y de mayor cuantía que las alcanzadas en la negociación colectiva.

Aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a partir del 1 de enero de 2024 con un salario superior a las tablas actualizadas de esta negociación, quedan excluidas de esta revisión salarial.

Las partes acuerdan las siguientes

MEJORAS SOCIALES

1. Vacaciones.

Pasan de 31 días naturales a 22 Laborales, con aplicación desde el 1 de enero de 2024. Con los días ya solicitados con fecha actual, se procederá a una regularización y ajuste por el departamento de Recursos Humanos. Los periodos vacacionales se acordarán de acuerdo entre las partes, siempre teniendo en cuenta los requerimientos productivos, y conforme a lo establecido en el convenio colectivo y en su caso, uso y costumbre de cada centro de trabajo.

2. Ayuda Escolar.

Se consolida la cantidad de 60 euros por descendiente de persona trabajadora, en edad de 3 a 16 años, con un límite máximo anual de 1800 euros. Esta cifra será abonada en nómina en el mes de septiembre de cada año en curso, a todas aquellas personas trabajadoras que lo hayan informado adecuadamente en el departamento de Recursos Humanos, en plazo y forma, con anterioridad al mes de pago de la presente ayuda.

3. Ayudas gratificables.

Se consolidan 750 euros anuales, distribuyéndolo según el acuerdo de años anteriores, y así, únicamente, negociar en próximos años el posible aumento de la cantidad dotada y su distribución modificando las cantidades de los tramos y/o incluyendo conceptos de ayudas nuevos.

4. Dietas y desplazamiento.

Actualización del pago del kilometraje a 0.26 euros-km, desde fecha firma acuerdo. Con actualización automática de esta tarifa kilométrica la cantidad exenta de impuestos que se recoja en los Presupuestos del Estado o analogías.

5. Epi's y vestimenta.

Se establecerán fechas fijas de entrega de vestimenta y el control de ésta.

6. Complemento por AT de larga duración.

En aquellos casos en los que se produzca una baja laboral por Accidente de Trabajo, y la misma supere los 90 días, la empresa complementará el salario a partir del día 91 con el 100 % del mismo, recibiendo el trabajador su salario bruto mensual completo desde dicho día 91.

7. Asuntos Propios.

Los días de asuntos propios se incrementan de uno a dos días anuales, a partir del 1 de enero de 2024.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma la presente Acta en lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la empresa,

Por la Parte Social,

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14860 *Resolución de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA.*

Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa MDL Distribución Logística, S.A., que fue publicado en el BOE de 22 de agosto de 2017 (código de convenio n.º: 90102742012017), por el que se incorpora al mismo un Anexo II con el conjunto de medidas planificadas de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa y un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra dicho colectivo, acuerdo que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2025 por la Comisión negociadora del citado Convenio, compuesta, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 17 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 4 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO II

Conjunto de medidas planificadas de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+

MDL Distribución Logística, S.A.

ÍNDICE

1. **INTRODUCCIÓN**
2. **DECLARACION DE PRINCIPIOS**
3. **MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN**
4. **CONCEPTOS BASICOS. DEFINICIONES**
5. **OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES**
6. **AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**
7. **PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN**
 - 7.1 **CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN**
 - 7.2 **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**
8. **PROCEDIMIENTO DE ACTUACION**
 - 8.1 **COMISION INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA DEL COLECTIVO LGTBI+**
 - 8.2 **PROCEDIMIENTO**
 - A) **FASE I: DENUNCIA**
 - B) **FASE II: INVESTIGACION**
 - C) **FASE III: RESOLUCION**
 - D) **FASE IV: TIPIFICACIÓN**
 - E) **FASE V: SEGUIMIENTO**
9. **PLAN DE ACCIÓN. MEDIDAS APROBADAS**
10. **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**
11. **MODIFICACION**
12. **ANEXO I. MODELO DENUNCIA**
13. **ANEXO II. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

1.- INTRODUCCIÓN

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y viene a complementar la Ley 4/2023, de 28 de febrero. El artículo 2.1 del Real Decreto la Ley establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI¹, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

En este sentido, y siendo conscientes MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A. (en adelante, “MDL” o la “Empresa”) y la representación legal de las personas trabajadoras, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales del colectivo LGTBI+ (en adelante, “LGTBI+” o el “Colectivo”, indistintamente) y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso o violencia contra las personas integrantes del colectivo LGTBI+, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso o violencia contra cualquier persona trabajadora y, especialmente, contra las personas LGTBI+. MDL está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

¹ LGTBI+: Siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual, a las que se añade el signo + para aludir al término querer y el resto de las identidades y orientaciones incluidas, que nos indica que el colectivo sigue en constante crecimiento.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, la Empresa implanta un protocolo de prevención y actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ (en adelante, el "Protocolo"), con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso y/o violencia contra dicho Colectivo.

En Transfesa Logistics trabajamos en incorporar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras del colectivo LGTBI+ y en el cumplimiento de lo establecido en el V AENC (V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) relativo a la diversidad y a las personas LGTBI+, con claro propósito de que la sensibilización, la prevención y la actuación son elementos que consolidan un ambiente laboral libre de LGTBI fobia.

Para ello, este Protocolo aúna los siguientes tipos de medidas cuyo objetivo es establecer mecanismos que fijen cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso o violencia contra dicho Colectivo:

- a) Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso y/o violencia e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de ello, así como las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso y/o violencia.
- b) Medidas proactivas a procedimentales de actuación frente a situaciones de acoso y/o violencia para dar cauce a las quejas y/o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- c) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y/o violencia:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (acoso sexual a mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales), este Protocolo está relacionado con el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo de Transfesa Logistics, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso y/o la violencia, son conductas que están totalmente prohibidas en la Empresa y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición a circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso y/o violencia como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, MDL se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- La Empresa se compromete a velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso y/o violencia en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y/o violencia, así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente Protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

El personal que, perteneciendo al colectivo LGTBI+, se considere objeto de conductas de acoso y/o violencia tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que se detalla más adelante.

3. MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN

Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Artículo 2. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición».

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

Ámbito comunitario

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12, se alinea con la aprobación de medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos

de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

Ámbito estatal

- Constitución Española (1978)

Artículo 10.1, Reconoce y blinda la protección de “la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

Artículo 9.2, Precisa el deber de los poderes públicos de promover “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”, así como para que remuevan “los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

El Artículo 14, Reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en “otra condición o circunstancia personal o social” se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

- Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de

su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Art. 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Art. 4.2.e).

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: “Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas”.

- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3).

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

- Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica

Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

- Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGBTI en el Mundo (2019)

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Establece una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

4. CONCEPTOS BASICOS. DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

- Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personas del colectivo una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado/a jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES

El objetivo de este Protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, garantizando el derecho a invocar el mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad y tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este Protocolo vela especialmente por:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en la Empresa.
- b) Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.
- c) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ en aras a precisar si en la Empresa se ha producido dicha situación.
- d) Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- e) Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso o violencia.
- f) Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso y/o violencia, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- g) Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

Principios inspiradores

Los principios que rigen el presente Protocolo son los siguientes:

a) **Confidencialidad y anonimato**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

De esta forma, a partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes

afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre con el que se pueda identificar a las personas afectadas hasta el informe de conclusiones.

b) Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

c) Comunicación

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

d) Respeto y dignidad a las personas

MDL adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de esta.

e) Contradicción

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento junto para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

f) Restitución de las víctimas

Si el acoso y/o violencia la situación de violencia se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

g) Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

h) Indemnidad frente a represalias

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la Empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la Empresa con ánimo de venganza será la nulidad de esta.

i) Proceso de mejora continua

El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.

J) Sensibilización de la plantilla

La sensibilización de la plantilla constituye en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBI.

K) Transparencia.

Cualquier persona de la empresa podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBI.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**Ámbito personal**

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán a las personas que trabajan en MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe aplicarse aquellas personas que no forman parte de MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

Ámbito territorial

El presente PLAN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+ se aplica en todos los centros de trabajo de MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del PLAN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+ estará vinculado a la vigencia del convenio de Empresa de MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, y se prorrogará automáticamente con la prórroga de este, salvo denuncia expresa por alguna de las partes legitimadas para la firma del convenio.

7. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

7.1 Constitución de la Comisión de la Comisión Negociadora

En Reunión celebrada el día 10 de enero de 2025 se creó la Comisión negociadora del PLAN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+. Se levanta acta de la reunión celebrada.

La comisión estará compuesta por:

De una parte, en representación de la empresa

- Juan Ángel Domingo Fernández. HRBP Administración de Personal
- Mario Cáceres Perea. HRBP Relaciones Laborales
- Irene Barreales Sánchez. Técnica RRHH

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras

- Vanesa Gracia Serrano. Delegada Personal (UGT)

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el PLAN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+.

7.2 Diagnóstico de situación

Para la elaboración del PLAN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+ se prevé la realización de dos encuestas, al Dpto de Recursos Humanos y la Plantilla, que nos permita tener el diagnóstico de cómo se encuentra la empresa y su personal en esta materia con la finalidad de trazar acciones y medidas dentro del Plan que tengan como objetivo, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida las personas LGTBI dentro de la organización.

Encuestas

Encuesta departamento de Recursos Humanos

Encuesta dirigida al Departamento de Recursos Humanos que incluirá a la Dirección de la empresa y los managers de la compañía.

Encuesta a la plantilla

Cuestionario dirigido a la totalidad de la plantilla que hay dado su consentimiento expreso para recibir encuestas. El objetivo es obtener información sobre las percepciones y opiniones de las personas trabajadoras en relación con la igualdad de género, la diversidad LGTBI.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

8.1 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+

Se constituirá una Comisión Instructora (la “Comisión”) para el tratamiento de las denuncias de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres personas, dos por parte de la Empresa y una por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

a) Por parte de la Empresa:

Don Juan Ángel Domingo Fernández

Doña Irene Barreales Sánchez

b) Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

Doña Vanesa Gracia Serrano

En su ausencia quien la RLPT designe para sustituirle.

No obstante, la participación en la Comisión Instructora de (), como representante legal de las personas trabajadoras, se producirá siempre y cuando la persona en situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+ no se niegue a ello. En caso de que existiese dicha negativa por parte de la persona acosada, deberá dejarse constancia por escrito y se informará al miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la negativa en cuestión.

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la Comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión o por la propia persona afectada.

Se designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, la persona instructora podrá ser alguno de los dos miembros de la Comisión de Investigación que representen a la Empresa o un externo experto en la materia que la Empresa contrate, todo ello en función del grado de complejidad que pudiera tener la investigación o a petición de la persona acosada.

No será necesario tener experiencia previa en materia de acoso para formar parte de la Comisión Instructora. Por tanto, tanto la Empresa como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán nombrar una persona asesora como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la Empresa.

8.2 Procedimiento

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

a) Fase I: Denuncia

La denuncia deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a compliance@transfesa.com, como canal interno de la Empresa, o en la web www.bkms-system.net/grupotransfesa, como canal gestionado por un despacho externo a la compañía.

Se consideran personas legitimadas, a efectos de presentación de la denuncia:

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento.
3. Las organizaciones sindicales con representación en MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A. siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso y/o violencia, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Por parte de la Comisión se informará explícitamente, tanto a la víctima del acoso y/o violencia como a la persona denunciada, que tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedara automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinara quién participara en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

b) Fase II: Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación. La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 72 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 72 horas, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejara constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejara constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, practica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

c) Fase III: Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe en el plazo de 15 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

D) FASE IV: Tipificación

Se considerará como falta grave el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso y/o violencia contra el colectivo LGTBI+, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones para aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas graves y muy graves.

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso y/o violencia contra el colectivo LGTBI+.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

E) Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas y/o acciones aprobadas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

F) Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La comisión designará un asesor/a para tramitar el expediente. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima, ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor/a dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la víctima y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor/a debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la víctima (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

9. MEDIDAS DE ACTUACIÓN APROBADAS

	OBJETIVO	MEDIDA	KPI	TEMPORALIDAD	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	OBJETIVO 1	Asegurar la igualdad en el acceso al puesto de trabajo	Número de procesos con personal del colectivo	Durante toda la vigencia del plan	Dpto. Desarrollo
ACCESO AL EMPLEO	OBJETIVO 1	Establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas del colectivo LGTBI+ y, específicamente, de personas TRANS.	Número de centros con que se colabora	Durante toda la vigencia del plan	Dpto. Desarrollo

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	OBJETIVO 1	Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo; etc.	Actualización del procedimiento	Durante toda la vigencia del plan	Dpto. Desarrollo
	OBJETIVO 1	Realizar encuesta entre la plantilla para ver la realidad de la empresa en la materia	Nº de personas encuestadas	Primer trimestre de vigencia del Protocolo	Dpto Desarrollo, Dpto Administración, RLPT
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	OBJETIVO 2	Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género a las personas componentes de la Comisión y a los encargados de los departamentos (incluido el COEX) para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia	Nº personas formadas. Informar del cumplimiento del protocolo dos veces al año en los INFOCOEX.	Durante toda la vigencia del plan	Dpto. Desarrollo
	OBJETIVO 3	Sensibilización y formación de plantilla en materia de no discriminación incidiendo en compañeros	Nº personas formadas	Durante toda la vigencia del plan	Dpto. Desarrollo
	OBJETIVO 4	Búsqueda de figuras representativas e impulsoras del protocolo LGTBI entre la totalidad de la plantilla	Nº personas embajadoras	Durante toda la vigencia del plan	Dpto. Desarrollo.
	OBJETIVO 5	Mejorar y reforzar la comunicación de las campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas: 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia) y 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI)	Nº de campañas realizadas	Durante toda la vigencia del plan	Dpto Comunicación

	OBJETIVO 6	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI a través de trípticos realizados (con los embajadores). Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre	Nº trípticos repartidos por centro	Durante toda la vigencia del plan	RLPT, Dpto de Desarrollo, Administración y Comunicación
ENTORNOS LABORAES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS	OBJETIVO 1	Reconocimiento de correo electrónico con la identidad de la persona	Nº personas que lo soliciten	Durante toda la vigencia del plan	Dpto Desarrollo, Dpto Administración, Dpto DSI
	OBJETIVO 2	Garantizar la seguridad de las personas transgénero al inicio y durante el proceso de afirmación de género en momentos de mayor vulnerabilidad garantizando su seguridad y su salud	Nº personas protegidas	Durante toda la vigencia del plan	Dpto Administración, Dpto RRL, RLPT
	OBJETIVO 3	Se velará por no discriminar a las personas trans en los reconocimientos médicos teniendo en cuenta su condición y necesidades personales	Nº de reconocimientos médicos realizados a las personas del colectivo	Durante toda la vigencia del plan	Dpto PRL
PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	OBJETIVO 1	40 horas anuales de libre disposición a personas transgénero para asistir a consultas médicas y psicológicas relacionadas con la afirmación de género y tratamientos hormonales. Extensible a parientes de primer grado de consanguinidad.	Nº personas que lo soliciten	Durante toda la vigencia del plan	Dpto de Administración
	OBJETIVO 2	Permisos, por el tiempo indispensable, para asistir a trámites administrativos para realizar cambios propios o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que se encuentren dentro del colectivo LGTBI+ y relacionados con temas específicos del colectivo y	Nº personas que hayan solicitado el permiso.	Durante toda la vigencia del plan	Dpto de Administración

		no generales del resto de personas trabajadoras.			
	OBJETIVO 3	Reconocimiento de los mismos derechos a las personas trabajadoras que sean parejas de hecho inscritas en el Registro Civil de parejas de Hecho que parejas de derecho		Durante toda la vigencia del plan	Dpto de Administración

10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

Régimen de faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora de la empresa se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES: Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra el colectivo LGTBI+.

FALTAS GRAVES: Tendrán esta consideración de faltas graves las faltas leves que, además:

- Reiteren en el tiempo un hecho punible.
- Prolonguen los efectos en el tiempo más de un mes
- Perjudique el ascenso o promoción de la persona agredida.
- La persona agresora abuse de su posición jerárquica para realizar una falta leve.
- La inacción de una persona que tiene que actuar frente a una falta leve.
- La denigración, ridiculización o humillación de personas del colectivo o de sus familiares.
- Chistes, burlas, que ridiculicen el sexo, el origen racial, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la expresión o identidad de género.

FALTAS MUY GRAVES:

- Creación de ambientes hostiles a la diversidad de orientación sexual.
- Actitudes, acciones, manifestaciones, burlas, expresiones y comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a personas del colectivo LGTBI+.
- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+ o sus familiares.
- El hostigamiento, chantaje o coacción bajo la amenaza de revelar que una persona pertenece al colectivo LGTBI+.
- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+.
- Divulgación de imágenes o videos que contengan mensajes xenófobos o que atenten contra la intimidad de las personas.

Régimen de Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contenidos en el presente protocolo. Las faltas serán comunicadas a la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

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

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

Exceptuando la sanción de despido disciplinario, todas las sanciones, independientemente de su graduación, supondrán que la persona infractora tenga que realizar formación de reciclaje en materia de inclusión, diversidad sexoafectiva y de género.

Prescripción de las faltas

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

11. MODIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión de este.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan de Igualdad vigente a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de personas LGTBI.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anejará al Plan de diversidad e inclusión LGTBI

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan LGTBI.

12. ANEXO I

Modelo de queja o denuncia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual contra las personas LGTBI+

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI/NIE:
Puesto:
Tipo contrato/vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto: Centro
de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Prueba testifical y/o documental

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y/o violencia (INDICAR SI ES ACOSO Y/O VIOLENCIA) por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual contra las personas LGTBI+ frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

13. ANEXO II

Glosario

A efectos informativos, el art.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, la cual tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI+), así como de sus familias, establece las siguientes definiciones a los efectos de dicha norma:

- a) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- b) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- c) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- d) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- e) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- f) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- g) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- h) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- i) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- j) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- k) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- l) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- m) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.