II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

1082 **189546**

Código 38104981012026.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa RHENUS LOGISTICS, S.A.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo. (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a dieciséis de marzo de dos mil veintiséis.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

CONVENIO COLECTIVO DE RHENUS LOGISTICS S.A.U. (CENTRO TENERIFE)

ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente acuerdo colectivo regulará las condiciones de trabajo entre el centro de Tenerife de la empresa Rhenus Logistics S.A.U. y las personas trabajadoras de la misma.

ARTICULO 2. AMBITO PERSONAL

Las disposiciones contenidas en este acuerdo obligarán a todas las personas trabajadoras que presenten sus servicios al centro de trabajo de Santa Cruz Tenerife.

ARTICULO 3. AMBITO TEMPORAL

Independientemente de su publicación el presente Convenio comenzará a producir a efectos legales a partir del ***1 de Enero de 2025, extendiendo su eficacia hasta el 31 de diciembre de 2028***, entrando en vigor desde el momento de su firma y con carácter retroactivo.

En caso de que durante su vigencia o algunas de sus prórrogas entrase en vigor el Convenio de Transportes de Mercancía en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, las partes volverán a sentarse con el fin de abrir nuevamente la mesa de negociación, buscando un consenso entre ambos convenios.

El presente convenio de centro de empresa seguirá vigente hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo.

El presente Convenio deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos oportunos.

ARTICULO 4. DENUNCIA DEL ACUERDO Y REVISIÓN SALARIAL

La denuncia del convenio por cualquiera de las partes firmantes deberá producirse por escrito dentro de los 90 días anteriores a la finalización de su vigencia, en caso de no producirse la denuncia expresa en el indicado plazo del convenio colectivo, quedará tácitamente prorrogado por el periodo de un año, salvo en lo relativo a los efectos económicos que experimentaría el siguiente incremento:

Los salarios de aplicación fijados en las tablas adjuntas al presente convenio, y para el ejercicio 2025 se aplicará un incremento del 3%. Para los años 2026, 2027 y 2028 se pacta un incremento del 2,5%, con revisión de dicho porcentaje en función del IPC anual del año anterior, y teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- *Si el IPC del año anterior es superior al 3% adicionalmente al % anteriormente pactado, se incrementará en medio punto porcentual, es decir un 3%.*
- *Si el IPC del año anterior es inferior al 2%, el porcentaje pactado disminuirá un medio punto porcentual, es decir se aplicaría un 2%.*
- *Si el IPC del año anterior se encuentra entre el 2% y el 3% se mantendrá el 2,5% pactado.*

Los referidos incrementos no serán ni compensables ni absorbibles y se aplicarán sobre el salario base y los pluses ″ad personam″, pero no sobre los conceptos de ″a cuenta convenio″, ″plus voluntario″, ″mejora voluntaria″ para las siguientes categorías: oficial administrativo de 1ª y de 2ª, auxiliar administrativo, conductor de carnet E, conductor repartidor de 1ª y 2ª, coordinadores de equipo y Mozo especializado. Para el resto de las categorías los incrementos que se aplican serán compensables y absorbibles.

Para el año 2025, se establece, con independencia de los referidos incrementos, una mejora de 50€ brutos mensuales para cada trabajador, que se incluirán dentro del salario base.

ARTICULO 5. LEGISLACION APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio se estará lo dispuesto en la legislación general.

Capítulo 1.
Clasificación Profesional

ARTÍCULO 6. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las personas trabajadoras se clasifican según su función tal y como está previsto en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancía por Carretera.

Los diversos grupos y categorías que se indican, no suponen tenerlas previstas si las necesidades no lo requieren, dividiéndose las plantillas en tres grupos:

a) Personal eventual, siendo este el que se contrata para trabajos de carácter extraordinario.

b) Personal interino, es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un/una persona trabajadora con reserva del puesto de trabajo. En ese contrato se ha de especificar el nombre de el/la sustituido/a y la causa de la sustitución.

c) Personal fijo de plantilla, que corresponde a los/las trabajador/es/as contratados por la empresa para el desarrollo normal de su actividad.

ARTÍCULO 7. TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

1.- La empresa vendrá obligada a otorgar la categoría correspondiente a aquellos/as personas trabajadoras que habitualmente, con anterioridad al presente Convenio, a satisfacción de la empresa, vinieran desarrollando las funciones que dicha categoría se expresa.

2.- Cuando por necesidad de la empresa se requiera que un/a persona trabajadora realice funciones de inferior categoría a la reconocida, éste/a vendrá obligado a realizarla, si bien, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a la categoría que ostenta, no pudiéndose en ningún caso asignársele funciones correspondientes a más de dos categorías inferiores a las que se tiene reconocida, entendiéndose en todo caso que sea por el tiempo imprescindible y hasta que desaparezca la causa objetiva que motiva la movilidad.

3.- Cuando por necesidades de la empresa, esta requiera los servicios un/a persona trabajadora para realizar las funciones de categoría superior a la que tiene reconocida, cuando legalmente esté capacitado/a para ello, vendrá obligado a realizarlas, percibiéndose por el servicio la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4.- El/la persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviese reconocida por un periodo superior a 130 días laborables durante un año, 160 días durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

5.- La empresa que se vea en la necesidad de incrementar su plantilla en una determinada categoría, tendrá en cuenta la promoción preferente de personas trabajadoras de plantilla que, siendo de categoría inferior, hayan desarrollado a satisfacción de la empresa labores de esa categoría.

ARTÍCULO 8. CONTRATACIÓN: AMPLIACIÓN CONTRATO EVENTUAL.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración máxima de doce meses con tres meses de prueba, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

ARTÍCULO 9. JORNADA LABORAL.

1.- La jornada laboral ordinaria será de lunes a sábado con 1826 horas anuales, a razón de 40 horas semanales, con las siguientes salvedades:

a) La jornada en Sábados (salvo el personal que tenga contrato de lunes a sábado) y días festivos será voluntaria y de realizarse se compensará con periodos de descanso a convenir entre empresa y trabajador o económicamente con un importe fijo de 38,48 € brutos más el valor de horas extra realizada según lo establecido en el articulo 16 de dicho convenio en el plazo máximo de un mes.

b) En caso de que para el trabajo de los Sábados no existan voluntarios, la empresa podrá designar a las personas necesarias en la plantilla, con contrato de Lunes A Sábados, con una antelación mínima de 48 horas, o excepcionalmente 24 horas, por causa sobrevenida. Igualmente, en caso de que no existan voluntarios, la Empresa los podrá llamar por orden de antigüedad, de menor a mayor; quedando las personas designadas obligadas a realizar el trabajo en Sábados, en las condiciones acordadas en el anterior punto a).

2.- Por parte de la empresa se facilitará el horario continuo en el sistema de turnos a los trabajadores.

3.- Cuando existan razones objetivas e inaplazables para prestar el servicio, de acuerdo con lo previsto en el apartado de horas extraordinarias, la jornada máxima diaria queda establecida en 10 horas, computándose como horas extraordinarias todas las que superen las 8 horas diarias de trabajo. Por parte de la empresa se entregará, junto a la nómina de cada mes, a la persona trabajadora un parte mensual de jornada, debiendo constar en el mismo las horas extraordinarias realizadas por la persona trabajadora en el mes de referencia de la nómina.

4.- Jornadas especiales en periodo navideño. Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero, la jornada laboral será, con carácter general, de las 8:00 horas a las 13:00 horas.

Por el contrario, si por necesidad de la empresa, una persona trabajadora debe realizar funciones fuera de este horario marcado en la víspera de festivos navideños, será remunerado como si realizara horas extraordinarias, con un horario máximo establecido hasta las 21:00 horas.

5.- El denominado tiempo bocadillo, en el caso de jornada continuada superior a las 6 horas, será de 20 minutos y se considerará tiempo de trabajo efectivo, .

ARTICULO 10. VACACIONES.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas, serán de 23 días laborables de lunes a viernes, independientemente de la categoría profesional de el/la persona trabajadora.

La/Las persona trabajadora/s, disfrutaran de un día más de vacaciones por cada 8 años de antigüedad.

El periodo de disfrute será continuado, salvo pacto de contrario, dicho pacto se hará por escrito.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes, de los/las personas trabajadoras, harán la planificación de las vacaciones, estableciéndose la fecha de disfrute en turnos de rotación anual.

La elección de los turnos de vacaciones se designará por los propios trabajadores por orden de antigüedad, siendo rotatorio de año en año.

Las vacaciones se harán dentro del año natural y como máximo deberán de haberse celebrado antes del día 31 de enero del año siguiente**.**

La salida de vacaciones se realizará cualquier día que no coincida con los días de descanso de la persona trabajadora.

El cuadrante de las vacaciones se hará por parte de las personas trabajadoras debiendo de quedar siempre el servicio cubierto y con acuerdo de la empresa. La persona trabajadora deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute. Para los que no contemplen un año se prorrateará en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

ARTÍCULO 11. PERMISOS Y LICENCIAS.

El persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración y por el tiempo previsto, por algunos de los motivos que a continuación se exponen:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

3.- Cinco días naturales en los casos de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho causante suceda durante el descanso laboral del trabajador este se aplicará a partir del primer día laborable del mismo.

4.- Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho causante suceda durante el descanso laboral del trabajador este se aplicará a partir del primer día laborable del mismo.

5.- Un día, el del sepelio, por fallecimiento de tíos y primos hermanos.

6.- Por realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7.- Cinco días naturales consecutivos en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización, o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el medico antes o dentro de las veinticuatro horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar, y con la posterior entrega del certificado o informe médico. Cuando el hecho causante suceda durante el descanso laboral del trabajador este se aplicará a partir del primer día laborable del mismo.

8.- Cinco días hábiles por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos). Cuando el hecho causante suceda durante el descanso laboral del trabajador este se aplicará a partir del primer día laborable del mismo.

9.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, nietos y hermanos.

10.- En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se ampliarán en dos días naturales remunerados, si el hecho causante aconteciere fuera de la isla o provincia de residencia y siempre con justificación del hecho causante y desplazamiento.

11. Un día de asuntos propios.

12.- A las personas trabajadoras que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las empresas se obligarán a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halle matriculado, previa justificación de dicha matricula y se perderá este si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además de que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente. Los estudios deberán realizarse en Centros de Enseñanza Oficial y han de estar directamente relacionados con las necesidades inmediatas de la Empresa y de su puesto de trabajo. Estando tales licencias condicionadas además a que el número de casos concurrentes en la Empresa por este motivo no exceda del 2% de su plantilla y siempre que se trate de estudios nocturnos cuyas clases comiencen después de las 20:00 horas.

13.- Permiso de maternidad y paternidad será de 16 semanas para ambos y serán retribuidas al 100% con distribución flexible para facilitar la conciliación familiar y laboral.

Se dividirá en dos periodos; 6 semanas obligatorias y 10 semanas voluntarias. Opciones de las 10 semanas voluntarias:

· De manera continuada: se toman justo después del periodo obligatorio.

· De manera interrumpida: sólo si ambos progenitores trabajan, pudiendo dividirse en periodos semanales (acumulados o separados) hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.

- Requisito: aviso con al menos 15 días de antelación para cada periodo de disfrute.

De los permisos expuestos anteriormente serán extensivos en los casos de parejas de hecho, que lo hayan comunicado a la empresa para cuyo disfrute o solicitud deberá acreditarse fehacientemente con el correspondiente certificado de constitución de pareja de hecho oficial, empadronamiento o convivencia, indistintamente.

La persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, por el tiempo necesario en los casos de asistencia del persona trabajadora a consulta de médico especialista del Servicio Público de Salud debiendo presentar el justificante pertinente en la que refleje el tiempo real de consulta. No obstante, las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso. En caso de que haya acuerdo entre empresa y persona trabajadora por el que se pacte la recuperación del tiempo de dicha ausencia se retribuirá en su proporción.

Las consultas que deriven en baja médica, aunque solo sean de un día, precisarán del correspondiente parte de baja y alta emitido según los formularios oficiales que, en cada momento, provea el servicio oficial de salud correspondiente.

En ambos casos, tanto con la entrega de justificante como de parte de baja, se entenderá justificada la ausencia.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo previsto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Los derechos sociales recogidos en el presente Convenio, serán de aplicación a las parejas de hecho legalmente constituidas y registradas conforme a las previsiones legales, que así lo hayan comunicado a la empresa. En concreto, se estará en primer término, a lo establecido por la normativa reguladora del Registro de Parejas de Hecho, de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En la interpretación de la aplicación del Acuerdo Colectivo en general y en particular de este artículo, nadie podrá ser discriminado por razón de su religión, del grupo familiar del que forme parte, tenga este su origen en la filiación, en el matrimonio o en la unión afectivo sexual de dos personas, sean del mismo o distinto sexo, siempre y cuando dicha unión esté acreditada mediante su inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias.

ARTÍCULO 12. EXCEDENCIA.

A) EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

Los personas trabajadoras con un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de 5 años, debiendo señalar en su solicitud la duración exacta de la misma, si bien tendrán igualmente derecho, caso del que el período sea inferior a cinco años, a solicitar una prórroga que iguale en total el máximo indicado: dicha solicitud de prórroga deberá efectuarse con una antelación a la finalización del período de excedencia concedida de, al menos dos meses, habiéndose de indicar igualmente, con exactitud el período de la prórroga.

En los contratos que se formalicen con las personas trabajadoras interinos que sustituyan a los excedentes habrán de señalarse la fecha en la que finaliza la excedencia del sustituto, advirtiéndose del derecho que le asiste a éste, de solicitar la prórroga podrá optar por causar baja en la empresa o continuar con el mismo carácter de interino mientras dure la prórroga. Cuando la persona trabajadora pase a situación de excedencia voluntaria y la empresa no creyese necesario cubrir el puesto vacante podrá, no obstante, en fecha posterior, contratar un persona trabajadora interino por el período que reste de excedencia, en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

La persona trabajadora en excedencia tendrá derecho preferente a la reincorporación en el mismo puesto de trabajo debiendo comunicar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de dos meses antes de la finalización de la misma. El derecho preferente de la persona trabajadora en excedencia a la reincorporación implicará que podrá hacerse efectivo en cualquier centro que disponga de una vacante de su grupo o categoría profesional, siempre que no implique un cambio de isla.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cumplir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Se perderá el derecho de preferencia al reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

B) EXCEDENCIA FORZOSA

1. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para acceder al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, de producirse esa eventualidad, después de la incorporación, tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original, el/la persona trabajadora será ubicado/a a éste.

2. EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los/as personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito insular, provincial o superior.

3. EXCEDENCIA POR CARGO PÚBLICO

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Igual que en el apartado anterior, la excedencia forzosa, da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

ARTÍCULO 13. FINIQUITOS Y CESES VOLUNTARIOS.

Salvo renuncia expresa de la persona trabajadora, el finiquito de la rescisión del contrato, será visado por los Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, cuando los hubiere o en su caso por la Central Sindical a la que solicite el persona trabajadora.

Caso de negarse éstos al visado, la empresa hará constar tal circunstancia. En caso de que la empresa incumpliera estos requisitos formales, el recibo de finiquito no tendrá efecto liberatorio alguno.

La dimisión o abandono voluntario de la persona trabajadora de su puesto de trabajo, a los efectos de extinción del contrato del Artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, deberá producirse precedida de un preaviso escrito del persona trabajadora, con quince días de antelación, donde se exprese la voluntad del persona trabajadora de dimitir del puesto de trabajo.

Capítulo 2.
Retribuciones

ARTÍCULO 14. CONDICIONES ECONÓMICAS.

La estructura salarial se compone del salario base y los demás complementos regulados en el presente acuerdo. El salario base y la antigüedad se actualizarán en enero de cada año en la forma establecida en el presente convenio.

La estructura salarial quedará de la siguiente forma:

a) Salario base.

Es el que figura en el Anexo I del presente convenio.

b) Antigüedad.

El complemento de antigüedad constará de 6 quinquenios a razón de un 5% sobre el salario base. El complemento de antigüedad tendrá un tope al alcanzar el 30% del salario base.

c) Complemento Ad Personam.

El complemento Ad Personam, que es un complemento que tienen los trabajadores con antigüedad anterior al año 2006 en la empresa, pasará a formar parte del nuevo salario base del presente convenio y, en lo que pudiera exceder, se respetará, no siendo este exceso, ni compensable ni absorbible en un futuro.

ARTÍCULO 15. NOCTURNIDAD.

El valor de las horas ordinarias o extraordinarias, efectuadas por las personas trabajadoras, entre las 21 horas y las 6 horas, conllevaría un incremento retributivo de un 30% sobre el salario base.

ARTÍCULO 16. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán carácter voluntario, salvo horas estructurales que se entenderán como aquellas que se realicen para finalizar trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que están iniciados antes de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo y con el límite máximo de 10 horas diarias.

Las horas extraordinarias podrán compensarse de mutuo acuerdo por tiempo de descanso dentro de los treinta días siguientes a su realización, siendo la compensación equivalente a una hora y media de descanso por hora extraordinaria realizada

En caso de no compensarse con descanso el valor de la hora extra queda fijado en la cantidad de valor hora ordinaria y como mínimo la cantidad de doce euros con cincuenta céntimos (12,50 €).

ARTÍCULO 17. HORAS COMPLEMENTARIAS.

La empresa podrá ofrecer en cualquier momento a las personas trabajadoras con contrato a jornada parcial realizar horas complementarias según la legislación vigente con un tope de un 60% de las horas semanales contratadas.

ARTÍCULO 18. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La persona trabajadora tiene derecho a TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS al año:

JULIO Y DICIEMBRE, que se abonarán los días 15 de cada uno de estos meses y que consistirán en una cuantía equivalente al salario base, antigüedad y complemento Ad personam, en su caso.

La denominada para de MARZO/BENEFICIOS. El importe de esta paga será el equivalente a salario base más antigüedad.

La totalidad de las pagas extraordinarias están prorrateadas en las 12 mensualidades.

ARTÍCULO 19. DIETAS.

En el caso que cualquier persona trabajadora, a la hora del almuerzo, no pueda disfrutar de las dos horas de descanso, se adoptaran las siguientes medidas:

a) Al personal en turno que trabaja en el almacén, sino disfruta de las 2 horas de descanso, la empresa abonará la comida y en el caso que no puedan disfrutar de las dos horas de descanso, le abonará el importe de una hora extra.

b) El resto de personal que esté a disposición de la empresa a partir de 13:30 horas, la empresa vendrá obligada a pagar el importe de la comida y la hora extra, quedando reducido el descanso a una hora.

El importe de las dietas por el almuerzo será de doce euros (12 €).

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTOS.

a) Por sábados trabajados:

La empresa abonará a los/as personas trabajadoras la cantidad establecida en el Anexo 1, por prestar voluntariamente su trabajo los sábados, sin perjuicio de percibir la remuneración que corresponda a las horas trabajadas. Treinta y ocho con cuarenta y ocho euros (38,48 €) por presentarse y de doce con cincuenta euros (12,50€) por hora trabajada.

b) Por mercancías y/o trabajos peligrosos (ADR)

Las personas trabajadoras con posesión del certificado para el transporte de materias peligrosas (Carnet de conducir ADR), percibirán un plus de treinta euros (30 €) mensuales brutos .

ARTÍCULO 21. REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Mientras la legislación mantenga estas posibilidades, la persona trabajadora tendrá derecho a:

1.- En caso de licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrá la trabajadora sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos según acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2.- Quien tenga por razones de guarda legal a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y de la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, en todo caso se deberá de ajustar a las necesidades de producción de la empresa y a la posible existencia anterior de otras reducciones de jornada;

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de inicio de la reducción de jornada, así como la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.

La concreción de horaria está supeditada a las necesidades de producción. En el caso de que se diesen situaciones de contingencia que requiriesen ajustar turnos entre un determinado personal disponible el personal en reducción por guarda legal sería requerido en último lugar.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Capítulo 3.
Clasificación profesional

GRUPO 1	Nivel 1	Gerente	Es el/la que con iniciativa propia y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.
	Nivel 2	Comercial Outdoor	Es el/la operario/a, que bajo las órdenes directas del/de la Jefe/a de Departamento Comercial realiza con plena capacitación, entre otras, las siguientes funciones: captación y visitas a clientes, información de campañas publicitarias y de promoción, presentación de ofertas, etc. Así mismo asumirá todas aquellas labores comerciales que exijan una plena capacitación. Deberá registrar las acciones comerciales en el sistema digital que sea requerido por la compañía.

GRUPO 2	Nivel 1	Responsable de departamento	Es aquél o aquella que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo y bajo las directrices de la dirección de la empresa, apoderado/a, director/a, gerente, etc.; desempeña, bajo su iniciativa y responsabilidad, el mando de un grupo de actividad en que los servicios administrativos de la empresa se estructuren u otros tipos de servicios afines.
	Nivel 2	Of. Administrativo Primera	Son quienes, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para el negocio, realizan trabajos que requieran iniciativa propia, ideas de mejora, diseño de estrategia, analíticas avanzadas y un alto nivel de experiencia y/o habilidades.

	Nivel 3	Of. Administrativo Segunda	Pertenecen a esta categoría, las personas trabajadoras que con iniciativa y responsabilidades restringidas y subordinadas a un/a jefe/a u oficial de 1a, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.
	Nivel 4	Auxiliar Administrativo	Son aquellos/as personas trabajadoras que a las órdenes de un superior, realizan trabajos con responsabilidades restringidas estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general
GRUPO 3	Nivel 1	Conductor Carné E	El/la que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente, conduce vehículos propiedad de la empresa; en actividades de reparto carga y descarga las mercancías y en actividades de ruta dirige la carga y descarga de las mismas, dando, si se lo exigieren, un parte diario del servicio efectuado y del estado del vehículo. Debe cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.
	Nivel 2	Conductor 1ª Repartidor	Es el empleado o la empleada que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos pesados no articulados. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al/a la responsable del taller o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Deberá registrar en el dispositivo que le aporte la compañía el registro de las entregas y aquella información que le sea requerida. Deberá hacer uso de sistemas GPS que le sean requeridos. En algunos casos, podrán aplicarse gestiones administrativas o de cobros. En aquellos casos en los que sea de aplicación, podrá realizar entregas, incluidas aquellas que sean a puerta cerrada, en los casos en los que así se requiera.
	Nivel 3	Conductor 2ª Repartidor	Es la persona que aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, teniendo idénticas obligaciones que el conductor de reparto de primera.
GRUPO 4	Nivel 1	Encargado de Almacén	Es aquél o aquella, responsable del almacén o almacenes a su cargo debiéndose encargar de que el personal realice la carga, descarga y distribución vinculada a los almacenes. Bajo su iniciativa y responsabilidad, gestiona los equipos de personas del almacén o almacenes, así como de las entradas y salidas de mercancías de los almacenes bajo las directrices de la dirección de la empresa, apoderado/a, director/a, gerente, etc.
	Nivel 2	Coordinador de Jefe de Equipos	El/la coordinador/a de jefe/a de equipos es la persona encargada de controlar, ordenar y supervisar la realización de las tareas operativas, participando activamente en ellas, cargar, descargar, materiales, paquetes, palets, contenedores, etc., para efectuar dichas cargas y descargas.

Nivel 3	Mozo Especializado	Es la persona trabajadora que, tiene adquirida una práctica en la carga de vehículos, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Deberá estar en posesión del carné de carretilla o similar. Podrá controlar la carga y descarga de vehículos a través de pistolas de radiofrecuencia o dispositivos similares si le es requerido por la empresa. Deberá supervisar el estado de las mercancías, así como el estado de las carretillas. Deberá llevar a cabo labores de orden y limpieza de su puesto de trabajo. En los casos requeridos, podrá realizar repartos puntuales.

Capítulo 4.
Mejoras Sociales

ARTÍCULO 22. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

En el caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal (I.T.) la empresa complementara las prestaciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 % del salario bruto mensual en los siguientes casos:

- I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el día de la baja y por una duración máxima de doces meses

- Seis meses de prórroga antes del tribunal médico.

- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica, por enfermedad común, desde el día inicial y mientras dure la misma.

ARTÍCULO 23. REVISIONES MÉDICAS

Todas las personas trabajadoras afectadas por el Acuerdo tendrán el tiempo indispensable y necesario para asistir al Médico y/o al especialista.

La persona trabajadora tendrá que justificar el tiempo de consulta con hora de entrada y salida.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa, durante la jornada habitual de trabajo, pudiendo establecer con el Gabinete de Seguridad e Higiene dichas revisiones. En dicha revisión se pondrá especial atención a las enfermedades derivadas del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 24. POLIZA DE SEGURO PERSONAL.

La empresa regida por el presente convenio ha de tener suscrita la póliza de seguros contra accidentes correspondiente que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente parcial, total o absoluta, que pueda sobrevenir a su personal tanto en el ámbito laboral como en el extraprofesional, de conformidad con las condiciones generales del seguro actualmente en vigor. El capital asegurado ha de ser:

- Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 45.000 €
- En caso de muerte: 40.000 €
- En caso de muerte por accidente de trabajo: 60.000 €
- Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 30.000 €

La empresa estará obligada a facilitar, en el transcurso del primer trimestre del año, una copia de la póliza del seguro contra accidentes a los representantes de los trabajadores. La póliza ha de cubrir la zona portuaria.

Además, la empresa regida por el presente convenio, a partir de la firma del presente convenio, suscribirá una póliza de seguro de vida que cubrirá el riesgo de muerte por cualquier causa, esto es tanto por enfermedad como por accidente 24 horas, que puede sobrevenir a todo su personal por un capital asegurado de 25.000 €

En ambas pólizas, en el supuesto de muerte, los beneficiarios/as han de ser los familiares o personas que el trabajador haya designado, o si no se han designado, los sucesores correspondientes, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia

ARTÍCULO 25. ROPA DE TRABAJO.

La empresa afectada por este Convenio facilitará a los/las personas trabajadoras que la utilicen en servicio, cuatro prendas de trabajo al año (dos en invierno y dos en verano), apropiadas a la naturaleza del trabajo que efectúe y de mutuo acuerdo con los representantes de la persona trabajadora. Su entrega se realizará antes del 30 de mayo, la ropa de verano, y 30 de octubre la ropa de invierno.

La empresa facilitará a las trabajadoras que no trabajen en ropa de calle o que trabajen en ropa de faena, y que esté en el estado de gestación, vestimenta adecuada para su situación y apropiada a la naturaleza del trabajo que efectúen.

ARTÍCULO 26. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Las personas trabajadoras a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, se les retire el permiso de conducir por menos de 6 meses, serán reubicados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional.

Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas e ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurre la circunstancia siguiente:

- Que no se encuentra en esa situación un número de personas trabajadoras superior al 20% de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de 1.
- Que la antigüedad del trabajador de que se trate sea al menos de 2 años y en su caso que desde que se hubiese disfrutado igual beneficio hayan transcurrido como mínimo 6 años.

ARTÍCULO 27. DEFENSA DEL PERSONAL.

La empresa viene obligada a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquellas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, la empresa asumirá con carácter directo tal obligación.

ARTÍCULO 28. DERECHOS SINDICALES.

1. La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que los personas trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de trabajo y sin perturbar las actividades normales de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

2. Crédito horario:

Los miembros del comité de empresa o delegados del personal dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de convenio acorde a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores., es decir en el centro de trabajo hasta 100 trabajadores, 15 horas , de 101 a 250 20 horas.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en la que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cuanto a Tablones de Anuncio se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Sin interferir en el libre ejercicio de representación laboral de los personas trabajadoras y con el objeto de que no se vea perjudicada el desarrollo y organización de cada uno de los centros de trabajo o tiendas, la empresa informará del número de personas que garantizan la operativa de cada centro y se acuerda realizar un preaviso de 48 horas cuando la ausencia de los representantes de los personas trabajadoras supongan no alcanzar el mínimo necesario en el centro o tienda con el fin de poder realizar los ajustes necesarios para evitar perjuicios en la organización. En caso de urgencia un miembro de la RLT no estará sujeta a la anterior obligación de preaviso.

Se podrá acumular el crédito de horas de que dispongan los representantes legales de las personas trabajadoras, en cómputo anual, procediendo a la utilización de las mismas partiendo de tal crédito total en la forma que estimen conveniente, pero siempre respetando los términos que marca la ley.

ARTÍCULO 29. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

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

5.- Serán asimismo informados y oídos por las Empresas con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

9.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

ARTÍCULO 30. COMITÉ DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

1.- Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivas o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa. d) En función de la materia de que se trata:

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

2. Sobre la fusión, absorción o modificación el «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

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

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3.- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

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

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

6.- Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto 1.- de ese artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7.- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad.

ARTÍCULO 31. COMUNICACIÓN DE AFILIACIÓN A SINDICATO.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Capítulo 5.
Jubilación

ARTÍCULO 32. JUBILACIONES.

Aquellos/as personas trabajadoras que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la empresa, aceptan la solicitud de jubilación de el/la persona trabajadora.

En los casos de jubilación anticipada a los 64 años la empresa realizará contratos de sustitución y en los casos de jubilación parcial, la empresa realizará los contratos de relevo correspondientes para que los/a personas trabajadoras puedan acogerse a este tipo de jubilación.

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita, todo trabajador que lo desee tiene el derecho, pero no la obligación, a la Jubilación Parcial en el periodo de edad comprendido entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad. Una vez que se decida a ejercer dicho derecho deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente al empresario con tres meses de antelación, con el fin de poder adaptar a la empresa a la nueva situación. La empresa se obliga a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial, que se simultaneará con el correspondiente contrato a tiempo parcial se requiera por una reducción de la jornada de trabajo y de su salario en un ochenta y cinco por ciento. La jornada residual del quince por ciento se pactará entre la empresa y el/la persona trabajadora.

Capítulo 6.
Formación Profesional

ARTÍCULO 33. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La empresa procurará, en función de sus necesidades objetivas, programar cursos para cualificar y/o reciclar a aquellos/as personas trabajadoras o áreas de servicios que lo requieran.

En tales supuestos, la empresa facilitará la asistencia, dentro de la jornada laboral a los indicados en el programa de Formación.

En el caso de que los mismos no sean dentro de la jornada laboral, se remunerarán económicamente o compensarán con horas de descanso dichas formaciones.

Los cursos CAP y/o ADR se realizarán dentro de la jornada laboral, en caso de que no sea así se compensará con el tiempo de duración del curso como tiempo de descanso o en su defecto con compensación económica pactado previamente por escrito.

Se informará a los representantes/as de las personas trabajadoras, la formación que la empresa decida realizar sobre cualquier trabajador, así como atender la solicitud a petición propia de una formación complementaria a voluntad del trabajador, siempre y cuando esté relacionada con las funciones que realiza en la empresa, estén o no bonificados por la Fundación Tripartita. La empresa garantizará que todos/as los/las personas trabajadoras tengan acceso a dichos cursos.

Capítulo 7.
Principios Generales

ARTÍCULO 34. SALUD LABORAL.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL.

ARTÍCULO 35. SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

1.- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.

2.- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

3.- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

4.- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia. Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

ARTÍCULO 36. VIGILANCIA DE LA SALUD.

La organización garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la personas trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para él mismo, para los demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

ARTÍCULO 37. PROTECCIÓN DEL PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS.

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesaria.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

ARTÍCULO 38. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SALUD LABORAL.

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 39. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 40. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN PRL.

1.- Delegados de Prevención:

Los delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.- Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

ARTÍCULO 41. CLÁUSULA GENERAL DE NO DISCRIMINACIÓN.

Se prohíbe toda discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria por la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

1.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

3.- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

ARTÍCULO 42. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

ARTÍCULO 43. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

1.- Reducción de su jornada de trabajo. La persona trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 17 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

2.- Permiso por razón de violencia de género sobre la persona trabajadora. Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

3.- Cambio de puesto de trabajo. La persona trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

4.- Suspensión temporal del contrato de trabajo. La persona trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

5.- Baja voluntaria del contrato. La persona trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

6.- Permiso no retribuido. La persona trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

7.- Anticipo preferente. La persona trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

ARTÍCULO 44. DROGODEPENDENCIA

Empresa y representantes de las personas trabajadoras se comprometen a difundir entre todas las personas trabajadoras la información suficiente sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol y otras drogas para la salud, así, como entender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la confidencialidad que el tema requiere y dirigiéndose a las asociaciones y personas adecuadas que pudieran dar solución a sus problemas.

En éste sentido no se aplicará lo establecido en el Articulo 54.2 del E.T., cuando el trabajador se someta a tratamiento de desintoxicación y gozará de reserva del puesto de trabajo mientras dure el mismo.

La persona trabajadora deberá comenzar el tratamiento dentro de los tres meses siguientes a la baja de empresa y notificarle esa circunstancia.

ARTÍCULO 45. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMACIÓN.

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones.

La empresa promoverá los mecanismos necesarios en los plazos legalmente establecidos, con los planes de igualdad. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

1.- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

2.- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

3.- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

4.- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

5.- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

6.- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

7.- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

8.- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

9.- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o “mobbing”.

10.- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

11.- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

12.- Fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El plan de acuerdo a la Ley 6/2010 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1º Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados a la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2º Fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3º Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4º Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5º Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

ARTÍCULO 46. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes se remiten al Protocolo de acoso suscrito por las Partes de fecha 12 de abril de 2024, y a cualquiera de las versiones que se vayan aprobando con las modificaciones que correspondan del mismo.

Capítulo 8.
Faltas, sanciones y procedimientos sancionadores

ARTÍCULO 47. TIPOS DE FALTAS.

Se considerará falta o infracción laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el persona trabajadora, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento de sus obligaciones en función de su graduación.

Las faltas disciplinarias de los personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intención, en **leves, graves y muy graves**.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa. La enumeración de las faltas hechas en los artículos anteriores (leves, graves o muy graves) es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 46, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 46.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 46.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 46.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 46.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
8. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
9. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Las notificaciones o comunicaciones de las sanciones impuestas a los personas trabajadoras podrán ser realizadas a través de la intranet o correo electrónico corporativo, todo ello sin perjuicio de la comunicación escrita, siendo válido cualquiera de los medios de comunicación anteriormente mencionados o alternativos.

ARTÍCULO 48. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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.

Las sanciones muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados y delegadas de personal para que, ambas partes y en el plazo de tres días naturales, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo que no de sueldo de modo cautelar, suspendiéndose el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de tres días y aunque el comité, los delegados y delegadas, o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

ARTÍCULO 49. SANCIONES.

Corresponde a las empresas la facultad de imponer las sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.- Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

3.- Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta y el despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

ARTÍCULO 50. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Se hará conforme a la legislación vigente, teniendo en cuenta que en caso de tratarse de miembro del comité de empresa o delegado de personal deberá mediar el correspondiente expediente contradictorio.

ARTÍCULO 51. PRIVACIÓN DE LIBERTAD.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. COMISION PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:
A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo, incluidas discrepancias relativas a la inaplicación de condiciones del art. 82.3 ET.
B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
C) Acordar, en su caso, el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos
D) Cuántas otras le sean atribuidos por norma legal, reglamentaria o convencional aplicable.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 1 asesor como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIA ART. 82.3 ET.

En relación a las posibles discrepancias que puedan surgir por la no-aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 ET, se acuerda que dichas discrepancias, con carácter previo, sean negociadas por las partes legalmente legitimadas para ello, en los términos establecidos en el art. 41.4 ET. En caso de que surjan discrepancias, serán estas sometidas a la decisión de la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía jurisdiccional o, en su caso, se someterán al procedimiento extrajudicial que pudiera estar previsto legal, reglamentaria o convencionalmente.