

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

3546 *Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logifruit, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Logifruit, S.L. (código de convenio número 90100372012011), que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 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 citado Convenio 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.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOGIFRUIT, S. L.

Índice:

Capítulo I. Ámbito y condiciones de aplicación.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Ámbito personal.
- Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.
- Artículo 5. Normativa y condiciones laborales.

Capítulo II. Ingresos, contratación, plantillas, promociones y ceses.

- Artículo 6. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7. Ingresos.
- Artículo 8. Período de prueba.
- Artículo 9. Contratación.
- Artículo 10. Pluriempleo.
- Artículo 11. Plantilla.
- Artículo 12. Subcontratación de actividades.
- Artículo 13. Empresas de trabajo temporal.
- Artículo 14. Acción positiva.
- Artículo 15. Promociones.
- Artículo 16. Ceses voluntarios y jubilación.

- Capítulo III. Clasificación profesional.
- Artículo 17. Clasificación funcional.
- Artículo 18. Definición de los grupos profesionales.
- Artículo 19. Movilidad funcional.
- Capítulo IV. Política salarial.
- Artículo 20. Incrementos salariales.
- Artículo 21. Cláusula de descuelgue del incremento salarial.
- Artículo 22. Salario mínimo garantizado (SMG).
- Artículo 23. Estructura de la nómina, plus de transporte, complemento funcional de puesto y complemento de puesto de trabajo diario.
- Artículo 24. Vestuario.
- Artículo 25. Bajas por incapacidad temporal.
- Artículo 26. Complemento de trabajo nocturno.
- Capítulo V. Jornada laboral, vacaciones y formación.
- Artículo 27. Jornada laboral, distribución.
- Artículo 28. Trabajo a turnos.
- Artículo 29. Vacaciones.
- Artículo 30. Formación.
- Artículo 31. Licencias y excedencias.
- Artículo 32. Reducción de jornada por motivos familiares.
- Artículo 33. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.
- Artículo 34. Suspensión del contrato por paternidad.
- Artículo 35. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.
- Artículo 36. Licencias sin sueldo.
- Artículo 37. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.
- Artículo 38. Excedencia Voluntaria.
- Artículo 39. Excedencia por cuidado de familiares.
- Artículo 40. Excedencias especiales.
- Capítulo VI. Régimen disciplinario.
- Artículo 41. Régimen de faltas y sanciones.
- Artículo 42. Tramitación de régimen disciplinario.
- Artículo 43. Prescripción de las Faltas.
- Artículo 44. Graduación de las faltas.
- Artículo 45. Faltas leves.
- Artículo 46. Faltas graves.
- Artículo 47. Faltas muy graves.
- Artículo 48. Régimen de sanciones.
- Capítulo VII. De la representación de los trabajadores.
- Artículo 49. Derechos sindicales.
- Artículo 50. Representación de los trabajadores.
- Capítulo VIII. Igualdad de trato y de oportunidades.
- Artículo 51. Igualdad de oportunidades.
- Artículo 52. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.
- Artículo 53. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.
- Artículo 54. Disposición adicional única Representatividad y Legitimidad en la negociación del convenio.
- Anexo I. Vestuario.

Anexo II. Grados de parentesco (consanguinidad y afinidad).

Anexo III. Protocolo de actuación en supuestos de Acoso.

Nota previa: Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «colaborador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa Logifruit, S.L.

CAPÍTULO I

Ámbito y condiciones de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Queda sometida a las estipulaciones de este convenio la empresa Logifruit, S.L., la cual es un *pool* de envases, dedicada al alquiler de envases de todo tipo, incluidos palés, y a la manipulación de envases y embalajes mediante procedimientos mecano-físicos, tales como mecanizado, recuperación, higienización y limpieza.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español en donde la empresa Logifruit tenga centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de la empresa Logifruit, S. L., en el ámbito funcional y territorial anteriormente descrito, salvo en los supuestos de alta dirección, si los hubiera, recogidos en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. El convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

La denuncia habrá de producirse tres meses antes del final del vencimiento de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia del convenio, deberá comunicarlo por escrito simultáneamente a la otra parte y a la autoridad laboral en los plazos citados para la promoción del proceso de negociación de un nuevo convenio, todo ello en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, se prorrogará por doce meses adicionales el citado período de negociación. Igualmente, durante esta última prórroga, las partes determinarán las materias del convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos períodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de acuerdo o tratamiento en la negociación.

Artículo 5. *Normativa y condiciones laborales.*

Quedan incorporadas al presente convenio las normas y condiciones laborales que hasta el momento venían establecidas en la empresa Logifruit, S. L., en cumplimiento del

Estatuto de los Trabajadores a excepción de los temas expresamente pactados en el presente convenio colectivo. Continúan vigentes las garantías, a título individual, que fueran superiores a las aquí establecidas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratación, plantillas, promociones y ceses

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas otras que se vean afectadas como consecuencia de dicha decisión, bajo el principio general de que la nulidad de alguna o alguna de ellas no supone la nulidad de todo el convenio. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre aquellas condiciones o cláusulas declaradas nulas, las partes se remitirán en dichas materias al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Ingresos.

El ingreso en la empresa de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñan funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo, la dirección comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que tienen que reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 8. Período de prueba.

El ingreso en la plantilla de la empresa se considerará hecho a título de prueba, siempre y cuando ello quede recogido expresamente en el contrato de trabajo, y cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir. En ningún caso podrá pactarse que exceda del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo profesional D y E: Seis meses.
- Grupo profesional A, B y C: Dos meses.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre en período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al convenio colectivo.

Los cursillos de capacitación impartidos por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Las bajas por Incapacidad Temporal, sea cual sea su contingencia, no interrumpirá el plazo de duración del periodo de prueba.

Artículo 9. *Contratación.*

Por razón de las características del servicio en la empresa, el personal se clasifica en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventual, interino y contratado a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido y se regirán según la legislación vigente y por los siguientes tipos de contratos:

9.1 Contratos a tiempo parcial.—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para el personal contratado bajo esta modalidad esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

El personal contratado en la modalidad a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

El personal con contrato a tiempo parcial podrá optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

9.2 Contrato de obra o servicio.—A fin de potenciar la utilización por la empresa de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a la empresa, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda la utilización del contrato por obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de obra o servicio podrán realizarse por las causas y duración establecidas legalmente.

Además de lo establecido en la Ley, se recogen como actividades con sustantividad propia dentro de la empresa: Las actividades para atender un proceso no automatizado hasta su automatización, así como tareas cuya automatización ya se encuentre prevista, incluyéndose en este caso el tiempo necesario hasta la finalización de la automatización y su correcto funcionamiento.

También podrá ser objeto de contrato por obra o servicio determinado las producciones esporádicas y sin periodicidad fija, motivadas por campañas turísticas o cambios de implantación en los formatos de nuestros clientes.

Igualmente, tendrán sustantividad propia las tareas que se deriven de perjuicios provocados a los clientes de la empresa por deterioros en los envases, hasta en tanto se solucionen los mismos, tales como aparición de etiquetas, restos, roturas, y defectos en la fabricación, etc.

9.3 Las partes convienen expresamente que, para la contratación eventual por circunstancias de la producción, la duración máxima acumulada de dicho tipo de contratos sea de doce meses. Si la contratación inicial lo fuera por un periodo inferior, sólo cabrá una prórroga de dicho contrato y por el periodo restante hasta alcanzar los doce meses.

Preferentemente se establecerá un primer contrato de seis meses con una prórroga de otros seis meses, completándose así el periodo máximo de doce mensualidades.

Artículo 10. *Pluriempleo.*

Con el fin de colaborar en el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer las situaciones de pluriempleo a la Empresa para su examen por los representantes de los trabajadores, y realizar debidamente los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

En este sentido, la empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personal pluriempleado que esté contratado a jornada completa en otra empresa. Sí podrá hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, y siempre que en el conjunto no superen la jornada ordinaria máxima de trabajo.

El trabajador actuará de buena fe y, tanto al momento de la contratación como durante su relación laboral, informará a la empresa de aquellas circunstancias que afecten o puedan afectar a las situaciones de pluriempleo. En todo caso, para el debido cumplimiento de las normas en materia de cotización, se informará a la empresa de aquella situación de pluriempleo que en conjunto supere la jornada ordinaria máxima.

Artículo 11. *Plantilla.*

En el último trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla –desagregada por sexos–, durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

Basándose en ello la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción, la evolución prevista a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, etcétera. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores, que formularán su posición al respecto.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con la actividad de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando la plantilla por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Semestralmente, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el semestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada grupo profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de los ascensos del personal existente por la vía de la promoción, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, a los efectos oportunos.

Artículo 12. *Subcontratación de actividades.*

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa formalice un contrato de prestación de obras o servicios

con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata, en el centro de trabajo de Logifruit.
- e) Medidas previstas para coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 13. *Empresas de trabajo temporal.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aunque el objetivo de la empresa es cubrir las vacantes objeto de este tipo de contratos con trabajadores habituales de Logifruit.

Artículo 14. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones de trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las partes firmantes, en el compromiso que ya se venía asumiendo en la aplicación de la Ley 3/2007 Orgánica de Igualdad de 22 de marzo, de las personas trabajadoras, formalizaron el correspondiente plan de igualdad suscrito en marzo de 2018, que se da por reproducido íntegramente.

Artículo 15. *Promociones.*

Las promociones se sujetarán al régimen siguiente:

La promoción del personal a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa para los Grupos D y E.

Para la promoción del resto de trabajadores, la empresa establecerá un proceso basándose en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional, la disponibilidad del trabajador para cumplir los requisitos de ese puesto de trabajo y haber superado satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, en aquellos puestos, donde realmente sean necesarias.

En relación con la promoción se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 14 de este convenio, y se establece un sistema de promociones para todas las vacantes, en todo el ámbito territorial de la empresa:

1. En las promociones a vacantes de los puestos B1 y B2 según la clasificación profesional de la empresa, ésta colgará en el tablón de anuncios y comunicará verbalmente la vacante a cubrir y la formación necesaria, dando un plazo de siete días para que los trabajadores interesados se presenten si la promoción es de carácter temporal o de quince días si es permanente. En los casos en que la promoción lo sea para la cobertura de vacantes de los puestos B3, B4 y C, según la clasificación profesional de la empresa, éstas no serán publicadas, pudiendo la propia empresa proponer candidatos al puesto a cubrir, sin perjuicio de informarse a todos los colaboradores de la existencia de la misma a los efectos oportunos.

2. Pasado dicho plazo, la empresa comprobará el cumplimiento de los requisitos por parte de los candidatos y a todos aquellos que los cumplan se les realizará una entrevista, cuyos resultados serán enviados al departamento de Relaciones Humanas de las oficinas centrales. Igualmente se informará a los Representantes de los trabajadores de todas las candidaturas.

3. En un periodo de quince días, se deberá realizar la elección y comunicar la resolución en el tablón de anuncios, indicando quiénes han sido las personas seleccionadas y la fecha en la que comenzará su periodo de formación.

4. Una vez comunicada la promoción se establecerá el inicio del periodo de formación práctica que será de quince meses para el grupo profesional B y de veinticuatro meses para los demás grupos profesionales.

Durante los primeros tres meses, la persona que haya sido seleccionada, percibirá el complemento de puesto diario que le corresponda en función del puesto que se cubra, y será supervisada y evaluada por sus responsables.

Una vez transcurrido el tercer mes de formación, la persona que esté en el proceso de promoción pasará a percibir en concepto de complemento de puesto no consolidable el 75% del importe de lo que supondría la promoción para esa persona en concreto (dependiendo de sus conceptos salariales: Complementos de puesto anteriores o complementos personales, que se absorberán al consolidar el nuevo grupo). Desde el sexto mes, el trabajador percibirá el 100% del salario correspondiente al puesto al que esté promocionando con el carácter de no consolidable (dependiendo de sus conceptos salariales: Complementos de puesto anteriores o complementos personales, que se absorberán al consolidar el nuevo grupo).

Finalizado el periodo de formación, se le comunicará la superación del mismo. Podrá comunicársele durante todo el periodo de formación, la no superación del mismo, y por tanto, la finalización del proceso de promoción, volviendo a su antiguo puesto y publicándose nuevamente la vacante desierta.

Finalizada y superada la formación, se consolidará el nuevo puesto, lo que será a los 15 meses para el grupo profesional B, y a los 24 meses para los grupos C, D y E.

Superado el periodo de formación, la vacante quedará cubierta y la persona promocionada pasará a cobrar el salario correspondiente a su nuevo grupo profesional. A efectos formales, y por razones de gestión, el nuevo grupo profesional, una vez consolidado, constará formalmente a partir del día uno de la mensualidad siguiente a la fecha de finalización del periodo de formación.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de toda la plantilla a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, religión o país de procedencia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además, aquellos colaboradores que habiendo participado en un proceso de promoción no consoliden en el puesto al que promocionaban, no perderán el «complemento personal» compensable y absorbible que tuvieran con anterioridad.

Las partes convienen igualmente que el cómputo de los plazos de promoción queden en suspenso en caso de permisos, licencias, o procesos de incapacidad temporal de la persona afectada.

Artículo 16. *Ceses voluntarios y jubilación.*

1. Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales C, D y E: Un mes.

Grupos profesionales A y B: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días del preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, se clasifican en grupos profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad y promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La clasificación contenida en el presente convenio se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas, y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo la dimensión de la empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de los puestos de trabajo en la empresa, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis del contenido de los puestos.

El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

Artículo 18. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa Logifruit dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Gestión de Clientes.
- b) Relaciones Humanas.
- c) Operaciones y Logística.
- d) Técnico e I+D+I
- e) Gestión de la Comunicación y Control de la Información (GCCl - Administración y Finanzas).

Son factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional y que son susceptibles de marcar diferencias dentro de un mismo grupo, por dar lugar a complementos del salario base:

I. Conocimientos: Que recogen la formación básica mínima necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos y la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

a) Formación o nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. En todos los casos, se requerirá la Educación Secundaria Obligatoria o la Enseñanza General Básica en el caso de personas que cursaron sus estudios conforme a planes anteriores, así como conocimiento de la lengua española.

b) La asistencia (acreditada con la certificación correspondiente) a los cursos de formación específicos, que sean impartidos por la empresa o contratados por ella.

c) Experiencia: Tiempo requerido para que una persona que poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y practica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente.

II. Iniciativa/Autonomía. Dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Esto comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Complejidad: que dependerá de la dificultad en el trabajo.

IV. Mando: Para lo que habrá que tener en cuenta las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

V. Responsabilidad. Dependerá del grado de autonomía de acción y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Grupo profesional A.

Criterios generales: En este grupo profesional se integra el personal que realiza operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas facilitadas por la empresa a través de métodos de trabajo y claramente establecidas, con total dependencia, que requieren preferentemente atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de Educación Secundaria Obligatoria o Enseñanzas General Básica.

Formación e información en materia de prevención e higiene.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

A) Operaciones auxiliares elementales con máquinas, entendiéndose por tales aquellas que requieran de una genérica formación y conocimientos técnicos no especializados, como es el alimentado de la maquinaria, fleje de cargas, manejo de transpaletas, desatascos de maquinaria, etc.

B) Operaciones auxiliares tales como limpiar instalaciones o maquinaria, ordenar, vigilar la Plataforma.

C) Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos, y transporte manual.

D) Trabajos de manipulado de cajas y palés, con su correcto control de calidad y clasificado de palés, manipulación de residuos, etc.

Por ejemplo: colaboradores de línea (anteriormente denominados operarios de lavado).

Grupo profesional B.

Criterios generales: En este grupo profesional se integra al resto de personal de producción de las plataformas y cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo los métodos de trabajo (establecidos y facilitados por Logifruit), que normalmente exigen bien ciertos conocimientos técnicos (por ejemplo: carretilleros y colaboradores de mantenimiento), bien capacidades de organización y liderazgo (segundos responsables y responsables de turno) de carácter elemental.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria, o la Enseñanza General Básica equivalente y/o experiencia profesional.

Formación e información en materia de prevención e higiene.

Además, por tratarse del grupo profesional donde se agrupan puesto de características más homogéneas vinculadas a la producción en las plataformas, con el fin de permitir la diferenciación en función del puesto que se desempeñe, este grupo se subdivide en las siguientes categorías:

B.1. Carretileros. Funciones asociadas al uso y manejo de carretillas, cargas y descargas de mercancía, elaboración de albaranes, apertura y cierre de turno, uso de maquinaria, y similares.

B.2. Colaboradores de mantenimiento. Funciones de mantenimiento, control, reparación y mejora de maquinaria, con inclusión de verificación de los parámetros de funcionamiento, control de stocks de recambios, etc., y en general cualquier otra tarea accesoria.

B.3. Segundos Responsables. Funciones de apoyo en la organización del trabajo de cada turno, con capacidad de liderazgo e incluso la posibilidad de sustitución de su responsable directo.

B.4. Responsables de turno. Funciones de organización y supervisión de los turnos, coordinación del personal con capacidad de liderazgo, gestión de las plantillas dentro del turno, realización de cuadrantes de trabajo, etc.

Grupo profesional C.

Criterios generales: En este grupo se incluye a todo el personal de carácter administrativo cuyas funciones no están directamente asociadas a los procesos de producción, sino a organización del trabajo. El personal adscrito a este grupo profesional desarrolla sus funciones con herramientas informáticas, cumpliendo tareas de gestión de las plataformas o bajo supervisión del responsable de la plataforma o de personal de oficinas centrales. Se incluye igualmente a los responsables de área, siendo este personal el que, asume la gestión de determinadas tareas características y diferenciadas, pudiendo tener personal a su cargo. Se requerirán adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: La formación básica mínima exigible es la Educación Secundaria Obligatoria o la Enseñanza General Básica o equivalente, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter, o por la experiencia profesional.

Además, por tratarse de un grupo profesional donde se agrupan puestos de características homogéneas, y con el fin de permitir la diferenciación en función del puesto que se desempeñe, este grupo se subdivide en las siguientes categorías:

C.1. Personal Administrativo. Funciones administrativas en las plataformas u oficinas centrales, haciendo uso de herramientas y sistemas informáticos, tales como gestión de personal, plantillas de alta y baja, gestión de jornada o en materia de Prevención de Riesgos Laborales, gestión de vestuario, logística, facturación, contabilidad, etc., todo ello bajo supervisión de un superior.

C.2. Responsables de área. Funciones con capacidad de decisión autónoma que exijan iniciativa propia y bajo control directo de un miembro del comité de dirección, asumiendo tareas y responsabilidades que abarcan todo un espectro concreto de materias identificables por ser homogéneas entre sí, pudiendo tener personal a cargo.

Grupo profesional D.

Criterios generales: Se incluye en este grupo a los mandos superiores de los centros de trabajo (Plataformas), cuyas funciones suponen la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Se incluye igualmente al personal de Staff, siendo este personal el que, bajo supervisión directa bien de la Dirección de la Empresa bien de un miembro del Comité de Dirección asume funciones concretas y directivas con repercusión global en la Empresa.

Formación: La formación básica mínima exigible será la de Enseñanza Secundaria Obligatoria o la Enseñanza General Básica equivalente, valorándose complementariamente Bachillerato o equivalente, la formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o experiencia profesional.

Además, por tratarse de un grupo profesional donde se agrupan puestos de características homogéneas, y con el fin de permitir la diferenciación en función del puesto que se desempeñe, este grupo se subdivide en las siguientes categorías:

D.1. Gestor de Clientes. Funciones comerciales y de atención directa al cliente, visitas, control de cargas, atención y gestión de quejas, control de calidad, control de stocks y pérdidas, etc.

D.2. Gestor Técnico. Funciones de dirección de los trabajos de mantenimiento, gestión, mejora y conservación de maquinaria, incluyendo la dirección y organización del equipo de colaboradores de mantenimiento, así como control y gestión de reparaciones, instalaciones, material, etc.

D.3. Gestor de Operaciones. Funciones asociadas a la logística, supervisión y atención de transportes e incidencias en estrecha colaboración con los responsables de plataforma pudiendo sustituir temporalmente éstos, etc.

D.4. Responsable de Plataforma. Funciones de dirección de un centro de trabajo, entendiéndose incluidas la totalidad de las actividades de dirección, gestión de personal, organización del trabajo, coordinación de los mandos directivos, control del cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, etc.

D.5. Personal de Staff. Funciones de apoyo directo al Comité de Dirección, con capacidad de decisión y bajo control directo del mismo, asumiendo tareas y responsabilidades a nivel global en la empresa.

Grupo profesional E.

Criterios generales: Se incluye en este apartado al personal que asume un puesto de dirección, reportando directamente al Administrador de la empresa en el Comité de Dirección. Dicho personal planea, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa en cada uno de los departamentos en que está dividida. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de las personas y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme el programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. El personal adopta decisiones o participa en su elaboración.

Por ejemplo: Miembros del Comité de Dirección.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique menoscabo de la dignidad personal del trabajador o traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

También se podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de tareas correspondientes a otro grupo o categoría profesional diferente al que se pertenezca con carácter temporal. En todo caso, si concurren causas técnicas u organizativas y media acuerdo entre las partes, podrán realizarse tareas de inferior grupo profesional con carácter permanente, pudiéndose en este caso renovar de común acuerdo el contrato respetándose lo previsto en el artículo 39.4 del vigente ET. En estos casos, el trabajador recuperará el complemento personal que tuviera con anterioridad a la consolidación.

No será causa suficiente para el reconocimiento o pase al grupo profesional superior la realización temporal de funciones correspondientes a dicho grupo profesional, dado que para dicho supuesto será necesario iniciar el proceso de promoción establecido en el 15 que es el único válido para poder consolidar un nuevo grupo profesional.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 20. *Incrementos salariales.*

Las partes convienen que, para los años de vigencia del presente convenio, y ya desde la mensualidad de enero de 2019, los incrementos salariales se fijen estableciéndose una parte fija y una variable en función de la productividad, medida a través del denominado grado de producción.

Se establecen tres objetivos de producción, cada uno superior al anterior y, en función del conseguido, se aplicará el porcentaje variable de incremento salarial correspondiente a dicho objetivo, que se sumará al porcentaje fijo pactado. Sólo se aplicará el porcentaje variable correspondiente al objetivo alcanzado, sin que se sumen entre sí porcentajes variables. (Ejemplo: Si el objetivo alcanzado en la primera anualidad es el 2, se aplicará un variable de 0,85%.)

Una vez aplicados los incrementos salariales, éstos quedarán consolidados para años sucesivos.

Se entenderá por grado de producción el resultado de dividir el lavado real entre el objetivo de lavado, según la siguiente fórmula:

$$\text{Grado de producción} = \frac{\text{Producción real obtenida}}{\text{(cajas lavadas)}} \times 100 = X\%$$
$$\text{Grado de producción} = \frac{\text{Producción real obtenida}}{\text{Objetivo de lavado}} \times 100 = X\%$$

El grado de producción se calculará sobre el proceso de lavado de la caja plegable de todas las plataformas ponderando el volumen de lavado de cada plataforma y tomando el dato medio del año para calcular el tramo variable a aplicar en el ejercicio siguiente. En caso de apertura de una nueva plataforma, ésta se excluirá del cálculo durante los primeros doce meses. Igualmente, cuando en una plataforma se produzcan cambios relevantes en la maquinaria, como por ejemplo la instalación de nuevas lavadoras, éstas quedarán excluidas del cómputo del cálculo durante los primeros seis meses desde la modificación citada. No se considerarán cambios relevantes, por ejemplo, ni las conversiones de línea ni la instalación de nuevas montadoras.

Las partes convienen igualmente excluir del cálculo los turnos de sábados y domingos asociados a las campañas, siendo éstas:

- Semana Santa y fin de semana anterior.
- Festivo del 15 de agosto y fin de semana anterior.
- Semana de Navidad y fin de semana anterior.
- Semana de Año Nuevo.

Mensualmente se informará de la evolución del grado de producción tanto de cada plataforma como del total ponderado de todas las plataformas. La Dirección de la empresa establecerá el objetivo de lavado en función de los medios disponibles en cada plataforma, actualizándose en caso de modificarse esos medios.

Para los años de vigencia del convenio, las partes convienen establecer, para cada año, los siguientes objetivos e incrementos salariales, en su parte fija y variable:

- o Fijo 1,17%
- o Variable (mínimo de 0,4% y máximo de 1%).
 - Objetivo 1 (mayor o igual al 80% de grado producción): 0,40%
 - Objetivo 2 (mayor o igual al 85% de grado de producción): 0,85%
 - Objetivo 3 (mayor o igual al 90% de grado de producción): 1,00%

Las condiciones resultantes de este convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro. Las partes acuerdan remitirse al artículo 21 sobre descuelgue salarial para el supuesto en que se produjera una situación de crisis empresarial o pérdida del volumen de negocio durante alguno de los ejercicios de vigencia del presente convenio y con relación a su inmediato anterior.

Artículo 21. Cláusula de descuelgue del incremento salarial.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar, previo desarrollo de un período de consultas por un plazo improrrogable de 15 días, la inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de su aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Esta situación podrá mantenerse, como máximo, durante el período de vigencia del convenio, con el límite de 5 años.

El acuerdo de inaplicación debe determinar con exactitud:

La retribución de los trabajadores.

Una previsión sobre la recuperación paulatina de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

Mediante acuerdos se establecerán los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los mismos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas.

La empresa Logifruit, S. L., afectada por lo establecido en los párrafos anteriores, estará o no sujeta a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

Artículo 22. Salario mínimo garantizado (SMG).

	Salario base mensual — Euros	Prorrata paga extra mensual — Euros	SMG anual — Euros
A	983,44	163,91	13.768,16
B	1.079,31	179,89	15.110,34
C	1.528,06	254,68	21.392,84
D	1.802,19	300,37	25.230,66
E	2.361,86	393,64	33.066,04

El Salario Mínimo Garantizado será el recogido en la presente tabla con las actualizaciones que vayan produciéndose, configurado como el Salario Base mensual por 14 pagas al año al haber dos pagas extraordinarias de devengo anual, pactándose expresamente que las pagas extra sean prorrateadas en 12 meses.

Los trabajadores del grupo B4 que tuvieran un salario base superior al establecido en este convenio conservarán esta condición como mejor derecho. Aquellos trabajadores que promocionen al grupo B4 con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio no verán reducido su salario respecto al personal que ya estuviera en ese grupo, aplicándose la diferencia de salario en su complemento funcional de puesto.

La comisión mixta efectuará las modificaciones que se produzcan en esta tabla como consecuencia de la aplicación de los incrementos y revisiones que resulten de la aplicación de los dos artículos anteriores.

Artículo 23. *Estructura de la nómina, Plus de Transporte, Complemento Funcional de puesto y Complemento de puesto de trabajo diario.*

23.1 Como compensación de los gastos de desplazamiento desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece, con carácter independiente y de naturaleza indemnizatoria, un plus de transporte de igual importe y cuantía mensual para la totalidad de la plantilla, fijándose en:

Plus de Transporte mensual: 114,57 euros.

Este plus se percibirá íntegramente en los casos de reducción de jornada diaria para resarcir al trabajador por los gastos de desplazamientos del domicilio al centro de trabajo y regreso.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial, que trabajen menos de 5 días por semana, la cuantía mensual será la resultante de multiplicar el importe mensual por el porcentaje de parcialidad del trabajador:

1 día/semana: 22,91 euros.

2 días/semana: 45,83 euros.

3 días/semana: 68,74 euros.

4 días/semana: 91,66 euros.

Con el fin de garantizar los derechos adquiridos, el personal que ya viniera percibiendo un mayor plus de transporte al ahora pactado integrará en su salario mínimo garantizado (salario base y p.p extra) la diferencia anual entre el plus de transporte que viniera percibiendo y el ahora pactado.

23.2 Conforme se estableció en el anterior convenio colectivo, el plus de actividad queda suprimido y amortizado, sin perjuicio de que lo conservarán aquellos que lo estuvieran percibiendo.

23.3 Dentro de cada grupo profesional, se establecen los complementos funcionales de puesto, con carácter de no consolidables, en función de la categoría concreta que se ocupe dentro de la clasificación del grupo. La primera categoría de cada grupo no percibirá complemento funcional de puesto, marcando así la retribución mínima del grupo profesional. El complemento funcional de puesto se devengará mensualmente mientras se asuman las funciones de la categoría correspondiente. Quedan expresamente establecidos los siguientes complementos funcionales:

B2: 132,54 euros.

B3: 266,40 euros.

En aquellos casos en que la persona empleada viniera percibiendo un complemento personal y/o un complemento de puesto y promocionara, el complemento funcional se verá reducido compensando y absorbiendo los importes que se vinieran percibiendo como complemento personal y/o de puesto de trabajo.

23.4 Se mantiene el Complemento del puesto de trabajo diario que se abonará en función de la mayor responsabilidad de un determinado puesto de trabajo y durante el tiempo que dure el mismo. Para tener derecho al mismo, será preciso que durante toda la jornada se asuman responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo y correspondientes a otro grupo o categoría profesional. Se devengará mientras se cumplan esas funciones de superior categoría, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Este complemento se abonará a las personas de los grupos A, B y C en función del puesto que ocupan y aquél puesto cuyas responsabilidades atienden o cubren, todo ello según la siguiente tabla:

Grupo de la persona a la que se cubre

Grupo de la persona que cobra el complemento		B1	B2	B3	B4	C1	C2	D
	A	4,31	4,31	–	–	5,27	–	–
B1	–	–	–	4,31	5,27	5,27	–	–
B2	–	–	–	–	–	5,27	–	6,90
B3	–	–	–	–	–	–	–	6,90*
B4	–	–	–	–	–	–	–	6,90
C1	–	–	–	–	–	–	6,90	6,90

(*) Con excepción del Gestor técnico, para cuya sustitución no se generaría complemento de puesto en caso de existir un segundo responsable de mantenimiento en el grupo B3.

El importe de este complemento se calcula multiplicando el número de días trabajados haciendo funciones de un grupo superior, por el importe diario.

En el caso de aquellos trabajadores que perciben Complemento Personal, si durante un mes, el total del complemento de puesto de trabajo diario resultante fuese superior al complemento personal, se abonará la diferencia, hasta alcanzar el importe debido. En el caso de que fuese inferior o igual al complemento personal, no cobrarán dicho complemento al quedar compensado y absorbido en el complemento personal.

Artículo 24. *Vestuario.*

La empresa facilitará prendas de trabajo a todas las personas de la plantilla, teniendo en cuenta el puesto al que pertenezcan y el número necesario establecido en el anexo I.

La plantilla tendrá la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones adecuadas de conservación y limpieza. La inobservancia de esta obligación dará lugar a la amonestación o sanción pertinente.

Además de estos equipos, la empresa proporcionará el calzado de seguridad necesario en los puestos en los que la Evaluación de Riesgos así lo requiera.

Las prendas y equipos de trabajo serán de uso exclusivo en la empresa.

Artículo 25. *Bajas por incapacidad temporal.*

En los casos de enfermedad común que precise hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario pautado, la empresa complementará, desde el cuarto día, las prestaciones que abona la Seguridad Social, o en su caso la Mutua Patronal, con el 10 por ciento de las bases de cotización.

En los casos de accidente laboral, la empresa complementará, desde el primer día, las prestaciones que abona la Seguridad Social o en su caso la Mutua Patronal, con el 10 por ciento de las bases de cotización, siempre y cuando de la investigación de accidente, no se ponga de manifiesto que dicho accidente ha sido debido a incumplimientos por parte de la persona accidentada de las normas de trabajo y seguridad establecidas por la empresa, e informadas y conocidas por la plantilla.

En los casos de accidente laboral que sea declarado grave o muy grave por la mutua, la empresa complementará desde el primer día el 25 por ciento de las bases de cotización en las mismas condiciones que se han establecido en el párrafo anterior.

Si la prestación por Incapacidad Temporal que abona la Seguridad Social se redujera en un futuro o se trasladara el pago de la misma a la empresa, ésta podría reducir proporcionalmente la obligación de complementar la retribución del trabajador descrita en el presente artículo.

Artículo 26. Complemento de trabajo nocturno.

El complemento de trabajo por cada hora nocturna trabajada (entre las 22.00 a las 06.00 horas) para los distintos grupos profesionales se regirá por las siguientes tablas:

Grupo	Día – Euros	Hora – Euros
A	8,99	1,12
B1 – B2 – B3	9,72	1,22
B4	11,28	1,41

Estos importes han sido negociados y actualizados para su aplicación desde el año 2019, habiéndose aplicado una subida del 2% respecto a 2018 en lugar de los incrementos salariales generales pactados. A partir de 2020, la nocturnidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo referido a los incrementos salariales.

CAPÍTULO V**Jornada laboral, vacaciones y formación****Artículo 27. Jornada laboral, distribución.**

La jornada laboral máxima, computada en horas anuales de trabajo efectivo, será de 1792,5 horas el año 2019, 1785 horas los años 2020 y 2021 y de 1777,5 los años 2022 y 2023.

En todo caso, los treinta minutos de descanso (bocadillo), se computarán como tiempo no efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa en cada plataforma, pudiendo concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos (semanas de festivos, como se venía haciendo), en función de las necesidades de la organización del trabajo y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes. La plantilla deberá conocerla con 15 días de antelación.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa, consciente de la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, tiene por objetivo incrementar el número de descansos coincidentes en sábado y domingo para los trabajadores a jornada completa a lo largo del año, procurando un reparto lo más equitativo posible entre la plantilla de cada plataforma.

Se considerarán laborables todos los días del año a excepción de los 14 festivos reconocidos como tales por el calendario laboral, distribuyéndose la jornada a lo largo de toda la semana y respetando siempre los descansos legalmente establecidos y la jornada máxima anual señalada en este convenio colectivo.

No obstante, las partes convienen que los dos festivos locales, podrán disfrutarse en otra fecha, dentro del calendario anual y por acuerdo entre la empresa y el trabajador, conservando siempre su carácter de día festivo. Cada trabajador indicará su preferencia en cuanto al día de disfrute de las festividades locales al mismo tiempo que la solicitud de vacaciones para el año siguiente. En caso de solicitar cambios sobre lo planificado, la empresa respetará el orden de presentación de las solicitudes. En caso de no haber acuerdo, se mantendrán los festivos locales según el calendario laboral.

En caso de trabajar un domingo, fuera de cuadrante, excediendo las 40 horas semanales, se incluirá en la bolsa de horas o bien como dos días de descanso (PD2) o bien como un día de descanso abonando también el «Plus de Disponibilidad» (PD1), según la siguiente tabla:

Grupo	Día – Euros	Hora – Euros
A	61,52	7,69
B1 – B2 – B3	67,63	8,45
B4	73,93	9,24

La devolución de horas se hará a conveniencia de la empresa y del trabajador dentro de los doce meses siguientes a su realización y generación.

Las partes convienen establecer, para la bolsa individual de horas, un «suelo» de menos ochenta horas (-80) y un «techo» de más ochenta horas (+80). Además, cuando el saldo del trabajador sea igual o superior a 45 horas positivas, y se cumplan las condiciones para abonar el plus de disponibilidad, se anotará siempre como un día de descanso, así como el abono del «plus de disponibilidad» (PD1).

Las organizaciones firmantes, conociendo la grave situación de desempleo que existe en el conjunto del Estado, se plantean como un objetivo prioritario la eliminación de las horas extraordinarias habituales.

En este sentido, solo se compensarán económicamente cuando no sea posible la compensación por descanso en los doce meses siguientes a su generación por razones organizativas, y respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente. Las horas extras siempre serán de carácter voluntario.

Si por circunstancias excepcionales se tuviera que trabajar en alguno de los catorce días recogidos en el calendario como festivos, éstos se abonarán como Horas extraordinarias. El precio de tales horas extraordinarias será:

Grupo	Hora extra – Euros
A	13,28
B1 – B2 – B3	14,43
B4	15,71

Estos importes se actualizarán según lo que se establezca en el artículo referente a los incrementos salariales.

Artículo 28. *Trabajo a turnos.*

Cuando se realice jornada a turnos en «proceso continuo», es decir, las veinticuatro horas al día y durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, vacaciones, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor, se establece con carácter obligatorio un plus de turnicidad.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores a turnos en procesos productivos durante las veinticuatro horas del día que, con rotación y trabajando domingos y festivos, no se realicen los trescientos sesenta y cinco días del año, sino durante un tiempo predeterminado. En este supuesto, la garantía de este artículo, será de aplicación en el período realmente trabajado en este sistema.

La cuantía de este plus será:

Grupo	Turnicidad/mes — Euros
A	61,72
B	159,85

Los trabajadores del grupo B4 que tuvieran un mayor plus de turnicidad al establecido en este convenio conservarán esta condición como mejor derecho. Aquellos trabajadores que promocionen al grupo B4 con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio no verán reducido su salario respecto al personal que ya estuviera en ese grupo, aplicándose la diferencia de salario en su complemento funcional de puesto.

Dada la nueva configuración de los grupos profesionales, el personal administrativo de plataformas que viniera percibiendo el plus de turnicidad, conservará el mismo integrándolo en el salario base.

Artículo 29. Vacaciones.

Se establece el siguiente régimen de vacaciones:

Para todo el personal serán de treinta días naturales. El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Excepcionalmente, y por acuerdo entre empresa y trabajador, su periodo de disfrute podrá extenderse hasta el día 31 de enero de la anualidad siguiente a su devengo.

Las vacaciones se disfrutarán en dos periodos de catorce días ininterrumpidos más dos días sueltos, siempre y cuando las circunstancias de la producción de cada plataforma lo permitan. Los periodos de catorce días se disfrutarán uno en el periodo de verano y otro fuera de dicho periodo. Se considera periodo de verano los meses de junio a septiembre, ambas incluidas. Los dos días sueltos se elegirán libremente por el trabajador salvo que el número de personas que coincidan en el mismo día de disfrute y las necesidades de producción lo impidan. En este caso, se respetará el orden o turno de elección de vacaciones que rijan en cada plataforma.

Las vacaciones de verano se disfrutarán dentro de un periodo de dieciséis semanas computadas desde el primer lunes de junio.

Las vacaciones podrán disfrutarse en otros periodos y acumularse si fuese necesario, siempre que haya acuerdo entre la persona interesada y la empresa.

Las partes convienen mantener la planificación de las vacaciones correspondientes a 2019 de aquellos centros de trabajo que ya las hubiera planificado con anterioridad a la firma del presente convenio y conforme a las normas previstas en el anterior convenio de aplicación.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de las vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo. En este caso, dicha exclusión afectará a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo afectado.

El cuadro de distribución de las vacaciones se informará con una antelación de dos meses, como mínimo, al inicio de su disfrute y se informará al personal.

Cuando en los supuestos de maternidad, incluida la adopción, el acogimiento y de incapacidad temporal por riesgo de embarazo, la suspensión del contrato de trabajo coincida con el periodo establecido de vacaciones, éstas se podrán disfrutar completas a continuación de tales suspensiones de forma inmediata, pudiendo prolongarse hasta el año siguiente cuando ello sea imprescindible para dicho disfrute.

Si en el periodo determinado para el disfrute de vacaciones el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a su disfrute en fechas posteriores.

Artículo 30. Formación.

A excepción la formación que refiera a prevención de riesgos laborales, las partes convienen que la formación se imparta durante la jornada laboral, para lo que la empresa organizará las suficientes convocatorias para facilitar y asegurar la asistencia a los cursos y formación de toda la plantilla.

Sólo por acuerdo entre la empresa y la persona afectada, los cursos de formación que no refieran a prevención de riesgos laborales se podrán realizar fuera de la jornada de trabajo y se compensarán en tiempo libre. En caso de que exista un transcurso de tiempo tal, que el trabajador tenga que ausentarse más de una hora y desplazarse nuevamente a la delegación para la asistencia de los cursos, se le computaran 20 minutos más como tiempo de formación.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo, excepto en periodos vacacionales, permisos retribuidos o devolución de horas (DH).

La Empresa valorará, con relación a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que ésta se imparta dentro de horario cuando sea posible. Además, anualmente se informará a la Representación Legal de los Trabajadores concretamente del tiempo y forma de impartición de las formaciones en esta materia.

Artículo 31. Licencias y excedencias.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos, uno de los cuales deberá coincidir con un día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km en territorio nacional, o en casos de insularidad, siempre que se acredite una necesidad de desplazamiento fuera de la isla, el plazo se ampliará en 2 días.

3. Dos días naturales en caso de hospitalización, de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo, o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el fallecimiento fuera de un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de 3 días naturales.

Cuando por los motivos recogidos en este apartado el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km en territorio nacional o en casos de insularidad, siempre que se acredite una necesidad de desplazamiento fuera de la isla, el plazo se ampliará en 2 días naturales.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a veinticuatro horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
8. 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.
9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
10. Por el tiempo indispensable para acompañar al consultorio médico a un pariente de primer grado, que esté a cargo del trabajador.

A efectos del disfrute de esta licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento según razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir solo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y, por tanto, la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los dieciocho años.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante se produzca una vez prestada la jornada laboral, el inicio del cómputo del permiso o licencia iniciará al día siguiente. Si el hecho causal se produce en el transcurso de la jornada laboral, la fecha de inicio del permiso o licencia será la del hecho causal, anotándose las horas trabajadas en la bolsa de horas, y la persona afectada podrá ausentarse inmediatamente del trabajo.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

En cuanto a lo señalado en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia requiera el desplazamiento a otro país, la licencia se ampliará a seis días, de los que cuatro serán retribuidos y dos tendrán el carácter de licencia no retribuida (en caso de que el hecho causante se refiera al fallecimiento de familiares recogido en el apartado 3 del presente artículo los días retribuidos por la empresa serán 5, y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de transporte disponibles así lo exijan).

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita preavisando con quince días de antelación a la fecha de inscripción de la unión estable. El trabajador adjuntará los documentos justificativos de su situación en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción, perdiendo en caso contrario, su derecho.

Artículo 32. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El hombre o la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta una hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quienes tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por quince días de permiso retribuido. El disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad.

El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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 reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres, y deberá solicitarse con quince días de antelación.

No obstante, si dos o más personas del mismo centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria y respetando los criterios

pactados. Así, siendo la jornada ordinaria de trabajo de lunes a domingo y en turnos rotativos, la reducción de jornada lo será respetando los turnos rotativos, debiéndose solicitar la misma con su concreción horaria para los tres turnos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen establecer los criterios recogidos en el presente artículo. Se acuerda igualmente como criterio y por necesidades productivas y organizativas, que no podrán coincidir en el mismo centro de trabajo y turno más de 3 personas en las plataformas grandes (A), 2 en las plataformas medianas (B), y 1 en las plataformas pequeñas (C), cuya reducción de jornada coincida mayoritariamente en el horario dejándose por tanto parte del turno de trabajo desatendido. En este caso, la empresa vendrá obligada a ofrecer horarios alternativos a la persona afectada, así como a ajustar las rotaciones de la plantilla de dicho centro de trabajo en la medida de lo posible.

Las personas que disfruten del derecho a la reducción de jornada no podrán realizar horas extras o generar plus de disponibilidad en jornada completa, debiéndose respetar siempre la reducción de jornada y el horario reducido. Tampoco podrán hacer horas de más en su jornada habitual, debiendo respetar escrupulosamente la reducción solicitada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona que esté disfrutando de la reducción de jornada deberá preavisar con quince días de antelación de la finalización del derecho y su incorporación en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.*

1. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato por maternidad tendrá que legalmente se establezcan en cada momento, 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, o el período mínimo que legalmente se establezca, 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, o las que legalmente se establezcan, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 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 por que 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 siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá la duración que legalmente se establezca, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección de la persona afectada, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, 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 o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado 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 este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo.

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

Artículo 34. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el período legalmente establecido, ampliables en el

supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Quien ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

Artículo 35. *Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.*

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase de 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.

Artículo 36. *Licencias sin sueldo.*

Se podrán solicitar dos días de licencia sin sueldo al año para atender personalmente asuntos propios, que serán elegidos por la persona interesada siempre que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. Para ello deberán solicitarse por escrito siempre que no se hayan publicado los cuadrantes de trabajo y con al menos tres semanas de antelación a la fecha de disfrute de los mismos. Dicha solicitud deberá recoger de forma fehaciente y expresa la fecha y hora de petición, pues las solicitudes anteriores por este motivo tendrán preferencia sobre las posteriores.

La empresa podrá limitar este permiso cuando coincidan más de 3 personas ausentes por esta misma causa el mismo día y en el mismo centro de trabajo en las plataformas grandes (A), 2 en las plataformas medianas (B), y 1 en las plataformas pequeñas (C).

La empresa deberá resolver en un máximo de 5 días tras la solicitud de dicho permiso.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses aquellas personas que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de un año.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

También darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los quince días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 37. *Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 38. Excedencia Voluntaria.

Las personas de la plantilla con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

La petición de excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, y serán resueltas por la empresa dentro de dicho plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas. En caso de que la excedencia voluntaria se solicitase por causas de urgencia o necesidad acreditadas, la empresa dictará resolución en un plazo no superior a diez días.

La persona excedente deberá interesar su reingreso mediante escrito al efecto dentro del plazo de un mes de antelación a la terminación de su excedencia, de no hacerlo causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años desde la fecha final de la anterior excedencia.

Cuando así se solicite, en el plazo y modo anteriormente señalado, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional al momento de la finalización de la excedencia, al tener sólo un derecho potencial o expectante; si no existiese vacante en su grupo profesional podrá optar por incorporarse al Grupo A, siempre que haya vacante en este Grupo, conservando preferencia a esta incorporación si existiese vacante en dicho Grupo A durante los seis meses siguientes a la comunicación de su reincorporación, y cobrando el salario correspondiente a dicho grupo una vez ocupe dicha plaza en el citado Grupo A.

Dado que la excedencia voluntaria común no comporta para el empresario el deber de reservar al trabajador excedente el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad, el empresario podrá disponer de la plaza vacante, bien contratando a otro trabajador para el desempeño de la misma, bien reordenando los cometidos laborales, bien incluso procediendo a la amortización de la misma.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 relativo a las promociones.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona excedente.

Artículo 39. Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas adscritas a la plantilla de la empresa 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, en los supuestos de acogimiento permanente y de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas de la plantilla para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado deberá solicitarse con un mes de antelación, plazo en el cual deberá dictarse la resolución pertinente. En caso de que esta excedencia se solicitase por causas de urgencia o necesidad acreditadas, la empresa dictará resolución en un plazo no superior a diez días.

El período de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Cuando la persona solicitante forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

El período en que la persona excedente permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se 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.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el reingreso quedará supeditado a la existencia de vacante en un puesto de trabajo del mismo grupo y categoría profesional.

Artículo 40. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal por el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña la persona afectada al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Régimen de faltas y sanciones.*

El personal de la empresa podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

No obstante, con el fin de evitar infracciones y sanciones, los responsables de las plataformas podrán realizar actas de concienciación con aquellas personas que incurran en actitudes irresponsables que pudieran derivar en infracciones leves, para que reconduzcan su comportamiento.

Artículo 42. *Tramitación de régimen disciplinario.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. En el caso de faltas graves, cuando la persona afectada sea representante de los trabajadores, y siempre en el de las faltas muy graves, se exigirá tramitación de expediente disciplinario en que sea oída la persona afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona afectada a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días. No computarán a estos efectos los sábados, domingos, ni festivos.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona afectada la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos

45, 46 ó 47 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al propio afectado, así como a los Delegados Sindicales del sindicato, si los hubiera, al que perteneciera el trabajador.

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. *Graduación de las faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

Artículo 45. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta dos en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. No entregar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si no originase perjuicio o riesgos para la empresa y para sus compañeros.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 46. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Entre 3 y 5 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de sesenta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida, sin malicia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, sin que concurra quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa o terceros.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo sin riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o para terceros y no concurra peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de tercero.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo se cause o se pueda causar un perjuicio o riesgo grave a la empresa o compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención.

Artículo 47. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Seis o más de seis faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de sesenta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto encontrado en nuestros envases propiedad de nuestros clientes.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.
8. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo fuera de las zonas habilitadas.
9. La embriaguez o drogadicción habitual manifestada durante el trabajo si repercute negativamente en el mismo o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada. También se considera falta muy grave la realización de fotografías o vídeos dentro de las instalaciones de la empresa sin autorización cuando se divulguen en redes sociales que no sean de trabajo, o a terceros ajenos a la empresa por cualquier medio, o haya propósito de su divulgación. Se considera igualmente falta muy grave el uso del teléfono móvil dentro de las instalaciones de la Empresa por el personal que no haya sido autorizado expresamente para ello por razón del desempeño de su trabajo. En todo caso, sí estarán autorizados los representantes legales de los trabajadores con el único fin de denunciar incumplimientos laborales.
11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o amenazarles en el centro.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.
17. Falsificar la identidad de un trabajador durante la jornada de trabajo y en documentos internos de la empresa, pudiendo causar o causando perjuicio a la empresa o a sus compañeros.
18. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
19. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
20. El acoso moral «mobbing», entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada y habitual en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a la persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
21. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores.
23. La negativa a someterse al reconocimiento médico periódico en aquellos puestos en los que, por razón de la descripción de puesto y de prevención de riesgos laborales, sea obligatorio dicho reconocimiento médico. La empresa asegurará que el trabajador tenga hasta tres convocatorias para hacerse el reconocimiento médico.
24. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño del trabajo por parte de la plantilla. Serán dichos incumplimientos los cometidos por trabajadores que, habiendo sido formados e informados sobre los mismos, desobedecen las instrucciones.
25. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo, se originase perjuicio muy grave a la empresa o fuese causa de accidente muy grave a sus compañeros de trabajo.
26. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad, produciendo escándalo notorio de naturaleza muy grave.
27. No comunicar, de manera maliciosa, con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia o que puedan afectar a la Seguridad social.
28. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, implicando quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para terceros.
29. La imprudencia en acto de trabajo con riesgo de accidente para los trabajadores, para sus compañeros o para terceros, o concurriera peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de terceros.

30. El incumplimiento de las responsabilidades en materia de calidad, es decir, no realizar la calidad de los envases establecida para los mismos, incluso en el supuesto de que estos envases no hayan llegado a los clientes.

31. No acudir a las formaciones programadas siempre y cuando la persona no se encuentre de baja médica, de permiso retribuido, vacaciones o devolución de horas (DH). Para facilitar la asistencia, la empresa deberá facilitar dos o tres convocatorias según los turnos de lavado, en distintos días, para realizarlos.

Artículo 48. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

CAPÍTULO VII

De la representación de los trabajadores

Artículo 49. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social y laboral.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de la empresa si los hubiera, que tendrán las facultades, derechos garantías y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Las partes convienen que el uso del crédito horario deba preavisarse con un mínimo de 48 horas, salvo que causas de urgencia acreditada impidan dicho preaviso.

Artículo 50. *Representación de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se constituyen y formarán parte a nivel de empresa de la Comisión paritaria, como interlocución válida para tratar todos aquellos aspectos recogidos en el capítulo referente a la resolución voluntaria de conflictos.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 51. *Igualdad de oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como de empresa, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito de la empresa para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos:

- a) Incorporar y respetar el Plan de Igualdad de Logifruit aprobado en marzo de 2018 para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

b) Conseguir que la igualdad sea real y efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, a la contratación, a las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación, la salud laboral, etc., garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación.

Artículo 52. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter exclusivamente al procedimiento de mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos colectivos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial-ASAC), siempre y cuando lo solicite una de las partes, o en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes.

Dado que a la fecha de la negociación de este convenio, el citado V Acuerdo ha sido denunciado, estándose en proceso de negociación de un nuevo Acuerdo, las partes, dentro del plazo que se establezca en el citado Acuerdo, facultan a la Comisión Paritaria para que, en su caso, proceda a adherirse al nuevo Acuerdo (VI) en los mismos términos de sometimiento a la mediación de manera exclusiva, como hasta ahora venía rigiéndose en el anterior Convenio.

Artículo 53. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio se atribuye a la Comisión paritaria, debiendo intervenir ésta con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Constitución.—A tal efecto se constituye por ambas partes una Comisión como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio a cuyo juicio se someterán ineludiblemente en primera instancia, sin perjuicio del libre derecho del trabajador.

Composición.—Esta comisión estará integrada por cinco representantes de la empresa y cinco de los trabajadores que hubiesen formado parte de la comisión negociadora del convenio, y que representarán a todos los sindicatos.

En su caso, si así se decide, se designará un Presidente por mutuo acuerdo de ambas partes, pudiendo asistir hasta un máximo de dos asesores por cada una de las dos representaciones.

La Comisión se reunirá a propuesta de la empresa o de un trabajador cuando se plantee por escrito una cuestión de interpretación, reuniéndose la Comisión en el plazo de diez días y emitiendo resolución en el plazo de siete días, excepto en los supuestos del artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 82 del mismo texto legal en cuyo supuesto la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

La Comisión se considerará válidamente constituida con la asistencia de la mayoría de sus componentes, tomándose los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones. Se establece que las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria y que sean propias de su competencia, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda analizar y examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiendan que le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente, que no podrá exceder de 3 días hábiles.

Los plazos establecidos para resolver la cuestión planteada computarán, en su caso, a partir del anterior plazo, excepto en las discrepancias surgidas en el seno de un periodo de consulta al que se ha aludido anteriormente con referencia al artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores y en los supuestos del artículo 82.3 en relación con el descuelgue de las condiciones salariales.

Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) La solución de conflictos colectivos que se susciten durante su vigencia, y también:
 - Aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses personales, supra personales, colectivos o individuales.
 - Aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución se extienda o generalice a un grupo de trabajadores.
- c) Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de igualdad y conciliación en los términos y condiciones provistos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo, para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes de igualdad.
- d) Asimismo actuará en los desacuerdos que se produzcan durante el periodo de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en los supuestos de descuelgue salarial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente.
- e) Conocer, de forma previa y obligatoria, las convocatorias de huelga que se puedan plantear por aplicación e interpretación del convenio.
- f) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Resolución de discrepancias en la Comisión Paritaria.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 del vigente TRET, las partes convienen remitirse a lo previsto en el artículo 52 de este Convenio Colectivo en cuanto al procedimiento voluntario de solución de conflictos también en el caso de que éstos surjan en el seno de la Comisión Paritaria.

Ambas partes fijan como domicilio de la comisión a efectos de notificaciones el que se designa a continuación:

Logifruit S.L. Avenida de las Cortes Valencianas, número 37, Esc. A, puerta 2, 46015 (Valencia).

Artículo 54. Disposición adicional única. Representatividad y Legitimidad en la negociación del convenio.

Para hacer constar que el presente convenio colectivo, ha sido suscrito por los representantes legales de la empresa Logifruit, S.L., y por los Delegados de Personal, representantes de los trabajadores y miembros del Comité de Empresa.

Las partes firmantes de este convenio colectivo, se reconocen y tienen la representatividad y legitimidad necesaria para la negociación y firma en el ámbito territorial y funcional y personal de este convenio colectivo, a los efectos determinados en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia aprueban el texto del presente convenio colectivo para el periodo 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

ANEXO I**Vestuario**

Vestuario verano.

Operario de lavado y de mantenimiento:

- A. 3 camisetas m/c.
- B. 3 pantalones (verano: largo o corto según preferencia).

Carretillero, administrativo y responsables de turno.

- A. 2 camisetas.
- B. 2 pantalones.

Vestuario invierno.

Operario de lavado y de mantenimiento:

- A. 3 camisetas m/l.
- B. 2 pantalones (3 si se solicita uno acolchado y otro no acolchado).
- C. 2 jerséis o forro polar.

Carretillero, administrativo y responsables de turno:

- A. 3 camisetas.
- B. 2 pantalones. (3 si se solicita uno acolchado y otro no acolchado)
- C. 3 jerséis.
- D. 2 forros polares.

Estas prendas serán las mínimas que debe tener todo trabajador de Logifruit, dependiendo del puesto de trabajo donde se encuentre.

Cada vez que una prenda se rompa o deteriore por el uso habitual de la misma, la empresa se compromete a cambiar la rota por una nueva a la mayor brevedad posible, siempre y cuando se entregue la prenda deteriorada y se verifique que el deterioro se debe al uso habitual y no a la pérdida o negligencia del trabajador.

ANEXO II**Grados de parentesco (consanguinidad y afinidad)**

	1.º grado	2.º grado
Trabajador.	Padres/Madres. Hijos.	Abuelos. Hermanos. Nietos.
Cónyuge.	Suegros.	Abuelos Políticos. Cuñados.

ANEXO III**Protocolo de actuación en supuestos de Acoso****1. Objeto.**

Definir las pautas a seguir por Logifruit, para prevenir y proteger a los colaboradores de «aquellas situaciones de conflicto en que una persona, o grupo de personas, puedan ejercer una violencia psicológica extrema (acoso u hostigamiento), de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con el fin de destruir a dicha persona personal o profesionalmente».

Los expertos definen el significado de acoso de «forma sistemática y recurrente» como una periodicidad de al menos una vez a la semana y «durante un tiempo prolongado» a un plazo superior a los seis meses, aunque estos plazos son orientativos (por ejemplo, un conflicto puntual o una llamada de atención por algo que se está haciendo mal no constituye acoso).

2. Objetivo.

Prevenir el Acoso en el trabajo y asegurar la protección de los colaboradores de Logifruit ante las situaciones arriba descritas.

3. Alcance.

Es de aplicación a los colaboradores internos de Logifruit.

4. Descripción.

Este método establece un procedimiento a seguir en caso de que situaciones sospechosas de constituir acoso tengan lugar en la empresa.

4.1 De la prevención del acoso psicológico.

Información:

Los colaboradores de Logifruit tendrán acceso y habrán sido informados de este procedimiento. Cuando un colaborador entre a formar parte de Logifruit se le entregará una ficha informativa en la que se explica qué es el acoso y el protocolo de actuación.

4.2 Del procedimiento para casos de acoso psicológico.

4.2.1 Denuncia del afectado.

Cualquier colaborador de Logifruit, que considere que está siendo objeto de acoso en el trabajo, o la persona que tenga conocimiento fundado de esta situación en su entorno laboral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, debiendo hacerlo por escrito.

La «denuncia» deberá contener:

- Nombre y apellidos del afectado (y del denunciante en caso de ser otra persona).
- Número del DNI.
- Domicilio y teléfono a efectos de notificaciones.
- Hechos que considere que son objeto de acoso laboral con el mayor nivel de detalle posible (fechas, testigos, palabras dichas, etc.).
- Lugar, fecha y firma del reclamante.

Deberá presentarla dentro de un sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, dirigido al Director de Relaciones Humanas (RRHH), entregándoselo al administrativo de RRHH de la plataforma o bien enviándolo directamente a las oficinas centrales de Logifruit (avenida de las Cortes Valencianas, número 37. esc. A, pta. 2, CP 46015, Valencia).

No podrán atenderse denuncias anónimas ni genéricas que impidan corroborar la veracidad de los hechos, ni la necesaria toma de declaración al denunciante durante la investigación.

4.2.2 Creación y funcionamiento de la Comisión de Investigación y Mediación.

Una vez recibido el escrito de denuncia, en caso de considerarse que existen indicios para la iniciación de un «Expediente de investigación del acoso en el trabajo» según los hechos descritos, se creará una Comisión de Investigación y Mediación, que instruirá el expediente en el plazo de quince días, salvo que la complejidad de las pruebas y

testimonios a recabar para su tramitación exijan un periodo mayor, lo que deberá acreditarse en todo caso.

4.2.2.a) Composición de la Comisión.

La Comisión estará formada por un máximo de cuatro miembros, y su composición será la siguiente:

- Director de RRHH o una persona designada por él.
- Responsable de la plataforma u otro mando intermedio de la plataforma si el primero es el denunciado.
- Responsable del área jurídica o una persona del área de Prevención.
- Representante de los trabajadores designado por la persona denunciante.

Los miembros de esta Comisión deberán abstenerse de formar parte en la misma cuando tengan algún interés en el procedimiento (amistad, enemistad, etc.).

Los denunciantes y los denunciados podrán solicitar la recusación de los miembros de dicha Comisión cuando entiendan que concurre alguna causa para ello y ésta quede fundamentada.

4.2.2.b) Funciones de la Comisión.

- La Comisión de Investigación y Mediación tendrá como misión la resolución del problema de manera interna lo más rápidamente posible, ajustándose sus actuaciones al procedimiento que se recoge en este Método.

4.2.2.c) Funcionamiento de la Comisión.

Una vez recibido el escrito por el Director de RRHH, se constituirá formalmente la Comisión, documentándose en acta al efecto para su legitimación. Las pautas a seguir serán:

- a) Análisis de la denuncia y de los hechos descritos.
- b) Solicitud de cuantos documentos, informes, etc., que puedan servir para esclarecer la situación.
- c) Entrevista del denunciante, del denunciado y cuantos colaboradores sean necesarios para recabar todos los hechos.
- d) Reunión de mediación: Se celebrará una reunión entre la Comisión, el demandante y el demandado, para buscar una solución consensuada entre las partes.
- e) Acta de mediación: De la reunión de mediación se levantará acta en la que contendrán las medidas propuestas para la solución. Esta acta será firmada por todos los asistentes.
- f) Finalización de la Comisión y emisión del informe: La instrucción del expediente finalizará con un informe de la Comisión y de los Representantes de los Trabajadores, en el plazo máximo de quince días, a contar desde el inicio de la investigación.

4.2.2.d) Informe de la Comisión.

El informe debe ser un escrito detallado en el que se incluya:

- El resumen de los hechos denunciados y si han quedado acreditados.
- El resumen de las pruebas y medidas llevadas a cabo por la Comisión para el estudio del caso concreto.
- Una valoración de los hechos denunciados y su alcance.

El informe final con las medidas propuestas, se elevarán al Comité de Dirección de la empresa para que se adopten las resoluciones y medidas correctoras correspondientes, notificándose a los afectados.

Para las medidas correctoras a adoptar se establecerá un plazo de ejecución, que será supervisado por la Comisión.

4.3 Incompatibilidades.

En caso de que este procedimiento sea puesto en manos de las Autoridades Laborales (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, procesos judiciales, etc.), la empresa no intervendrá en el mismo, hasta que no esté claramente cerrado el expediente ante dichas autoridades.

5. Registros.

- Denuncia.
- Acta de mediación.
- Informe final.

Estos registros no tienen plantilla estándar; la «denuncia» simplemente contendrá los datos requeridos, y para el acta de mediación y el informe final se utilizará el formato estándar de acta.

Estos 3 registros se archivarán en el Departamento de Relaciones Humanas, garantizando su confidencialidad.

6. Documentos relacionados.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo 2007.