

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**9872** *Resolución de 8 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CEPL Iberia, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cepl Iberia, S.L. (código de convenio n.º 90103772012020), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2020, 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 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 colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 8 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEPL IBERIA, S.L., PARA LOS AÑOS 2020-2022**

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la empresa Cepl Iberia S.L, representada por don Manuel Garcia León, don Alfonso Rosa Garcia-Segovia y don Fco. Javier Vázquez Cascajero, y actuando en representación de los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajos de la empresa, por parte del sindicato USO: don Alejandro Medina Lopez-Duque, doña Carolina Galindo Gutierrez, don Yago Del Castillo Camacho, doña Francisca Maria Soler Teruel, don Alvaro Clara Garcia y doña Rocío Santiago Garrobo, y por parte del sindicato CC. OO: don Alberto Torres de Vega y doña M.<sup>a</sup> Carmen Morillas Naranjo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora.

En Tarancón (Cuenca) a 18 de junio de 2020.

## CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación****Artículo 1. *Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio.***

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores son:

Representantes legales de la empresa Cepl Iberia, S.L.  
Comité de Empresa del centro de Pinto (Madrid) y el Comité de Empresa del centro de Tarancón (Cuenca).

**Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.***

El presente Convenio Colectivo se aplicará a los centros de la empresa Cepl Iberia, S.L. en el ámbito de todo el territorio español.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo será las actividades auxiliares relativas a la preparación y gestión de pedidos de comercio electrónico y la manipulación masiva unitaria.

Objeto social Cepl Iberia: La prestación de servicios de preparación de pedidos para particulares o empresas y las tareas auxiliares necesarias de toda condición y, especialmente, los servicios denominados de fulfillment vinculados a operaciones de comercio electrónico, incluyendo la realización de las actividades auxiliares relativas a la preparación y gestión de pedidos del comercio electrónico y la manipulación masiva unitaria, así como todas aquellas actividades de la cadena logística relacionadas con el comercio electrónico.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras de la Empresa Cepl Iberia, S.L. incluidas en su ámbito funcional y territorial, excepto al personal de Alta Dirección regulado por el Real Decreto 1.382/1.985, de 1 de agosto.

**Artículo 4. *Ámbito temporal. Denuncia y Revisión del Convenio.***

El presente Convenio Colectivo será de aplicación desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El presente Convenio se prorrogará por años naturales si no es denunciado antes de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas por una de las partes, con un preaviso mínimo de un mes y por comunicación escrita a la otra parte.

La vigencia del convenio colectivo, una vez denuncia y concluida la duración pactada, será indefinida hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

**Artículo 6. *Garantías personales.***

Compensación y Absorción: Las condiciones que se establecen en el presente convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que se puedan establecerse por normativa general obligatoria.

Garantías ad personam: Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente ad personam, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 7. *Cláusula de no discriminación.*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

Ello debe hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 9. *Ámbito de la Organización.*

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación, tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden encomendados al trabajador, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que fuera cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 10. *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.*

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá según lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 11. *Nuevas tecnologías.*

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras una modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.

Las personas trabajadoras destinadas al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la Empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. Del régimen de dicha formación: trabajadores afectados, características, duración, horario y presupuestos a ella dedicados, se dará información a los Representantes de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

### Empleo y contratación

Artículo 12. *Contratación.*

a) El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

b) Es deseo de los firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en la empresa. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento de este, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

c) Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días, en todos aquellos contratos con una duración superior a un año tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49.1.c), quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

d) La empresa se compromete a dar mayor estabilidad en la contratación, buscando formulas que den continuidad a las personas, pero la continuidad y la modalidad de contratación deben ir ligadas a los niveles de producción que tenemos en el centro.

e) La empresa comunicara a la representación de los trabajadores las altas y las bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 13. *Tipología de Contratos.*

La empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida dentro de la legislación laboral vigente.

– Contratación de duración determinada: Son personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

– Contrato Eventual: Son personas trabajadoras eventuales aquellas contratadas para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses. Según establece el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

– Contrato de Obra o Servicio: A fin de potenciar la utilización por la Empresa del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley y facilitar el interés de la Empresa en la contratación propia, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha modalidad de contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, sea en un principio de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el trabajo de la Empresa, tal y como indica el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo realizar los mismos por el tiempo máximo de 4 años, vinculados al cliente.

– Contrato de interinidad: Son personas trabajadoras interinas las que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: excedencia especial, excedencia o suspensión del contrato por paternidad y maternidad, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si la persona trabajadora fija ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir de la persona trabajadora interina resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, la persona trabajadora, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

– Contrato a tiempo parcial: La persona trabajadora se entenderá contratada a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos períodos de tiempo. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

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.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, dicho porcentaje podrá ampliarse hasta el 50

por 100 de las horas ordinarias contratadas. Para la realización de las horas complementarias deberá mediar un preaviso al trabajador de, al menos, cinco días.

– Contrato de fijos-discontinuos: Cuando se utilice la modalidad de fijos-discontinuos, se fijará en la Empresa el orden y la forma de las llamadas (en función a la antigüedad en la empresa y necesidad en cada una de las áreas donde desempeñan su trabajo). La llamada a la persona trabajadora, así como la notificación a los Representantes de los Trabajadores, se hará con un preaviso mínimo de siete días.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividades de la Empresa.

– Contrato de relevo: En la Empresa cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley, ésta vendrá obligada a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada (artículo 12.7 del E.T.).

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora jubilada, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

– Contrato en prácticas: Son personas trabajadoras contratadas en prácticas, los que poseen una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, al mismo tiempo que la Empresa utiliza su trabajo.

Si la duración del contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo legal, se podrán prorrogar por una sola vez hasta alcanzar el citado plazo máximo.

– Contrato para la formación: se llevarán a cabo tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos 6 y 7: Seis meses.
- Grupos 4 y 5: Tres meses, excepto para el personal comercial que será de 6 meses.
- Grupo 3: Un mes.
- Grupos 1 y 2: Un mes.

Los períodos de prueba que se indican quedarán interrumpidos, por la situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, tal como indica el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.3, reanudándose el cómputo una vez haya causado alta, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

#### Artículo 15. *Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

Salvo en lo expresamente establecido en el contrato de puesta a disposición, que se notificará a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa usuaria, para los trabajadores de la E.T.T. regirán las mismas condiciones de trabajo que para los trabajadores de la Empresa usuaria.

La Empresa que en calidad de usuaria ocupe a trabajadores de las E.T.T., se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos tengan, en jornada ordinaria y para la actividad normal, la misma retribución que en la Empresa usuaria

corresponda a las personas trabajadoras en plantilla del mismo puesto de trabajo a ocupar, con exclusión de lo que pudieran ser complementos personales no ligados a la actividad desempeñada.

La Empresa dará a conocer a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa los contratos de puesta disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de un mes de su contratación.

Se reconoce a los Representantes de Trabajadores de la Empresa usuaria la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las E.T.T.

#### Artículo 16. *Personas con discapacidad.*

1. La Empresa cuando emplee un número de personas trabajadoras fijas que excedan de 50 vendrá obligada a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informará a la representación de los trabajadores.

2. La Empresa ocupará a la persona trabajadora con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la Empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento de la persona trabajadora.

3. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

4. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

5. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo, y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, la Empresa vendrá obligada a proveer las plazas de subalternos, con aquellas personas trabajadoras que, por discapacidad física, psíquica y/o sensorial, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 17. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de 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 reseña de los grupos profesionales y niveles que se establecen en este Convenio no supone que, necesariamente, deban existir todos en cada empresa o centro de trabajo, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que realmente deban desarrollarse.

## Definición de los Grupos Profesionales.

1. La clasificación contenida en el presente artículo 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.

2. En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se hará en función de las del Grupo Profesional superior.

3. 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.

4. La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo en la empresa, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

5. El que una persona trabajadora 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.

### Grupo profesional 1:

Se incluyen en este colectivo las personas cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y/o atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento y clasificación de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, bajo la supervisión y dependencia directa y realizando el trabajo de forma elemental en cualquier proceso, y también los que realizan las tareas básicas propias de un almacén aunque no requieran de un esfuerzo físico.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Mozo ordinario: Se incluyen en este colectivo a las personas que se dedican a la preparación de pedidos de forma sencilla con la ayuda o sin ella de terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad utilice la empresa para la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones y sin la utilización de elementos mecánicos, o autopropulsados de preparación en altura, así como las operaciones de carga y descarga de mercancías manuales o con medios mecánicos simples. Transporte y traslado de mercancía con medios mecánicos simples a lo largo del almacén.

– Gestión de stock: todas las tareas rutinarias asociadas a la calidad del stock, tales como inventario, gestión de faltantes, manquants, etc... y su tratamiento en el SGA Infolog o similar.

– Calidad de los procesos: resolución de las incidencias más habituales relacionadas con los errores en el transcurso de los diferentes procesos del almacén.

– Manipulador: Actividades de acondicionamiento, envasado, empaquetado, embalado y/o etiquetado, utilizando la maquinaria o equipamiento necesario.

### Grupo profesional 2:

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos rutinarios estandarizados, sujeto a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones establecidas y conocidas. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento y clasificación de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera

de las mismas, bajo la supervisión y dependencia directa, pudiendo implicar el uso de herramientas, máquinas u otros medios sencillos generalizados y no complejos.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Mozo especializado: Realiza la carga y la descarga de vehículos y el movimiento y clasificación de mercancías, con elementos mecánicos, autopropulsados. Manejará terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, utilice la empresa para la clasificación y manipulación de mercancía y demás operaciones. Se incluyen en este colectivo los trabajadores que realizan tareas de entradas y salidas de mercancías, bajo las instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios (pesaje y despacho de las mismas, con cumplimiento de albaranes y partes).

– Auxiliar administrativo: Realiza trabajos sencillos y rutinarios en tareas de administración, así como de archivo, reprografía y mecanografía. Teniendo influencia en la gestión del SGA del almacén. Llamadas con el cliente y gestiones con proveedor, no tienen ningún personal a su cargo.

– Soporte de almacén: realiza el apoyo a los mandos intermedios en las tareas del almacén, tanto a nivel operativo como de administración operativa así como de la gestión de las personas. Teniendo influencia en la gestión del SGA del almacén.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos que requieren determinada pericia en procedimientos o sistemas que pueden incluir destreza en el uso de máquinas, equipos o métodos complejos. La ejecución del trabajo está sujeta a instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Mozo especializado-carretillero: Es el empleado que, además de las funciones asignadas a la categoría de Mozo especializado, cuando se requiere, realiza el manejo de elementos mecánicos de tracción a motor tipo carretillas contrapesas, trilaterales, de pasillo estrecho o similares.

– Oficial de segunda administrativo: Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan. Se incluyen en este colectivo los trabajadores del departamento de planificación, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. Se incluyen tareas complejas de gestión de stock.

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este colectivo las personas que realizan trabajos con desarrollada pericia, sujeto a procedimientos, instrucciones y prácticas establecidas, coordinando las tareas necesarias para el avance del trabajo y sus resultados, y con cierto nivel de autonomía.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Coordinador: Es el empleado que bajo las indicaciones del Supervisor del área se encarga de la gestión de un equipo de trabajadores pertenecientes a grupos profesionales I, II y III, así como de la organización, regulación y control de las actividades de su área, tarea o zona, atendiendo las reclamaciones que se produzcan y dando información diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato.

– Oficial de primera administrativo: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, una especialización adicional a las prácticas habituales y que pueden comportar frecuentes relaciones telefónicas o directas con clientes o proveedores.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajador de operador de informática, así como de programador junior.

#### Grupo profesional 5:

Se incluyen en este colectivo las personas que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Supervisor de operaciones: Es el empleado que, dependiente del Responsable de Operaciones o Gerente, es el encargado de la gestión de su área de responsabilidad o turno y del personal a ella adscrita de forma permanente u ocasional debiendo organizar la operativa diaria, resolver las incidencias y realizar cualquier otra actividad operacional asignada.

– Supervisor de área de soporte: Es el empleado que, dependiendo del Responsable del área o Gerente, es el encargado de la gestión de un área de soporte de la operación y del personal a ella adscrita de forma permanente u ocasional debiendo organizar el trabajo diario del departamento.

– Técnico: Pertenecen a este grupo las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desarrollan.

Se incluyen en este grupo, los analistas programadores, programador senior y técnicos de sistemas.

#### Grupo profesional 6:

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas claramente definidas.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Responsable de operaciones: Es la persona que, con mando directo sobre las personas y bajo la supervisión del Gerente del centro si lo hubiere o, en su caso, del Director de Operaciones, tiene la responsabilidad de gestionar el trabajo, la disciplina y la seguridad del personal asignado a su área de responsabilidad. Le corresponde la organización del servicio, indicando a su equipo la forma de efectuar el trabajo. Debe, por tanto, tener los conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa, inherentes a su función.

El personal de esta categoría puede ostentar la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Gerente.

– Responsable de áreas de soporte: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, bajo la dependencia del Gerente, si lo hubiere.

#### Grupo profesional 7:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, o asesora, con autonomía, y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

La ejecución del trabajo está sujeta total o parcialmente a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos basados en precedentes o políticas definidas y bajo la dependencia de una Dirección de la Empresa.

Se incluyen en este grupo los siguientes colectivos:

– Gerente: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente un centro de trabajo.

#### Artículo 18. *Ascensos.*

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, informando a la representación legal de los trabajadores en la misma, antes de recurrir a contratación externa, tendrán preferencia los trabajadores existentes, siempre que cumplan el perfil, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básico del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

#### Artículo 19. *Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.*

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que los conocimientos para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso al grupo profesional correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. En tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, la retribución será la correspondiente al mismo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador/a tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana.

#### Artículo 20. *Movilidad geográfica. Traslados individuales.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado/a, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado/a, por acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado/a, previa aceptación de la Empresa, éste/a carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. El traslado de personas trabajadoras –que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en la Empresa con centros de trabajo móviles o itinerantes– a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

El procedimiento de aplicación en este caso será el establecido en la normativa vigente en cada momento.

4. Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### Artículo 21. *Movilidad geográfica. Procedimiento para traslados colectivos.*

Cuando la empresa requiera realizar un traslado de carácter colectivo, este se ejecutará según el procedimiento establecido en la normativa vigente en cada momento.

#### Artículo 22. *Movilidad geográfica. Víctimas de violencia de género.*

En el caso en que la Empresa disponga de varios centros de trabajo situados, cada uno de ellos, en localidades distintas, la persona víctima de violencia de género, debidamente acreditada mediante la correspondiente orden de protección o excepcionalmente, en tanto tal orden no se haya dictado, a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, previa solicitud, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido este periodo, la trabajadora deberá optar entre el regreso a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

## CAPÍTULO V

### Política salarial

#### Artículo 23. *Estructura Retributiva.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos de este.

#### Artículo 24. *Salario Base.*

Es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo I de la tabla salarial que forma parte inseparable de este convenio y que se distribuirá en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias los meses de junio y diciembre con devengo cada una de ellas semestral.

El salario base en el caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

#### Artículo 25. *Plus Complementario o Mejora Voluntaria.*

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a su personal de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que a la persona trabajadora le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 e) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 26. Complemento de vencimiento superior al mes.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a dos pagas extraordinarias a abonar al final de los meses de junio y diciembre, su devengo será semestral, y el importe para cada persona trabajadora corresponde a los conceptos de salario base.

El abono de las pagas se prorrateará en las 12 nóminas del año.

**Artículo 27. Tablas salariales.**

Será aplicable en todo territorio nacional las tablas salariales donde exista un centro de trabajo de CEPL Iberia, la siguiente tabla:

Grupo	2020
G1B	13.300,00
G1A	13.450,00
G2	16.099,74
G3	17.627,61
G4	19.602,37
G5	22.336,85
G6	26.134,80
G7	31.755,77

Todo ello, sin perjuicio de las tablas salariales específicas e históricas que se vienen aplicando para las CCAA de Madrid y Castilla la Mancha, en el caso de ser el primer centro que opere en una Comunidad Autónoma, que no sean las anteriormente mencionadas, se aplicarán las siguientes tablas:

**27.1 Tablas salariales Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha.**

Se adjuntan las mismas en el Anexo 1.

**27.2 Tablas salariales Comunidad Autónoma de Madrid.**

Se adjuntan las mismas en el Anexo 2.

**Artículo 28. Incrementos salariales.**

El Incremento salarial para los años de afectación del convenio será el que establece las siguientes tablas:

Años	Grupo I	Resto Grupos
2020	3%	1,5%
2021	3%	1,5%
2022	3%	1,5%

Con efectos del 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se efectuará el incremento marcado en las tablas salariales para el salario bruto anual de las tablas.

Artículo 29. *Antigüedad.*

Se aplicará como modelo de referencia para el abono de dicho concepto, el siguiente modelo de tres trienios y tres quinquenios, abonándose las siguientes cantidades:

Trienios: 350 euros/año.

Quinquenios: 480 euros/año.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos Profesionales, y para los años de duración del presente convenio colectivo.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los criterios de cobro en función a los años correspondientes y se hará efectiva en doce mensualidades.

Artículo 30. *Pluses y/o Complementos.*

a) Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, dichos trabajos se abonarán con los siguientes precios por cada grupo profesional durante el periodo de vigencia de presente convenio.

Grupo	€/Hora
G1B	0,75
G1A	0,85
G2	0,97
G3	1,05
G4	1,17
G5	1,33
G6	1,55
G7	1,89

b) Penosidad para trabajos a una temperatura entre 0.ºC y 10.ºC es para las personas que desarrollen su actividad de trabajo en dichas condiciones de temperatura, desempeñando sus funciones en el interior de cámaras de refrigerado, por ello, percibirán la cantidad de 0,20 euros brutos por hora, que se abonarán en función al tiempo de trabajo realizado, mientras se mantengan dichas condiciones de temperatura.

c) Penosidad para trabajos a una temperatura menor de 0.ºC es para las personas que desarrollen su actividad de trabajo en dichas condiciones de temperatura, desempeñando sus funciones en el interior de cámaras de refrigerado, por ello, percibirán la cantidad de 0,27 euros brutos mensuales, que se abonarán en función al tiempo de trabajo realizado, mientras se mantengan dichas condiciones de temperatura.

d) Rotación de horarios: cuando en el régimen de trabajo se implante un sistema de rotación entre dos horarios, la Empresa tendrá que compensar a las personas trabajadoras afectadas por dicha rotación, con un plus de rotación.

La cuantía establecida para al abono de dicho complemento será de 29,92 euros brutos mensuales, de aplicación para todos los grupos profesionales que tienen un sistema rotativo.

En el caso de que una persona trabajadora dejará de realizar rotación de turnos de trabajo, dicho plus no se abonará por parte de la empresa.

## Artículo 31. *Desplazamientos y dietas.*

Las personas trabajadoras que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán, salvo en los supuestos en los que en la Empresa se establezca otro sistema de compensación más beneficioso, las siguientes cuantías:

- 19,89 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio.
- 34,02 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio.
- 67,84 euros, cuando, además de realizar las dos comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se abonará una cantidad por kilómetro de 0,27 euros.

## Artículo 32. *Incentivos.*

A iniciativa de la Empresa, podrá establecerse el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que la persona trabajadora debe percibir por razón de una mayor calidad y cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución de la persona trabajadora.

La empresa dentro de estos sistemas de incentivos podrá tener en cuenta otros aspectos como absentismo, flexibilidad, litigios o indicadores de rentabilidad o eficiencia.

Cuando la empresa proponga establecer un sistema de incentivos, se procederá según lo establecido en la normativa vigente en cada momento, y siempre se contará con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### **Jornada de trabajo, horas de trabajo y vacaciones**

## Artículo 33. *Jornada de trabajo. Calendario laboral.*

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.736 horas de trabajo efectivo para los años 2020, 2021 y 2022.

La jornada laboral máxima anual podrá flexibilizarse o adaptarse en función de las necesidades de trabajo de la empresa. La aplicación práctica a nivel de centro de trabajo de esta flexibilización o adaptación se llevará a cabo de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores o con los propios trabajadores donde no haya representantes de estos, siempre dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Igualmente, las personas trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida. Para su concreción será necesario la previa petición de la persona trabajadora y la existencia de un acuerdo expreso con la Empresa.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» o «Boletines Oficiales» que en cada caso correspondan, la Empresa señalará con intervención de los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas nacionales, autonómicas y locales. El calendario laboral estará expuesto durante todo el año.

En la elaboración del calendario anual, podrá establecerse de mutuo acuerdo, una distribución irregular de la jornada, de modo que en determinados periodos del año la jornada ordinaria puede ser superior a 9 horas diarias.

En los supuestos de jornada partida, el periodo de descanso para comida, salvo pacto expreso con la persona trabajadora y con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, no podrá exceder de dos horas.

Por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante las demandas del mercado, la Empresa podrá cambiar la distribución de hasta 100 horas anuales, que serán siempre de libre disposición de esta, en un centro de trabajo o sección de este o a una determinada persona trabajadora. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, de acuerdo con la siguiente regulación:

**Utilización:** La flexibilidad se podrá utilizar adelantando el inicio o retrasando el final de la jornada ordinaria un máximo de dos horas, o bien se podrá utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados o días de libranza al año, en la empresa o los departamentos en que se trabaje a turnos (40 horas anuales). Se cubrirán las necesidades del servicio en la medida de lo posible con personal voluntario (hasta el límite de las 100 horas) y para el caso de que no existiera personal voluntario, la designación de las personas trabajadoras que deben trabajar se efectuará por parte de la empresa utilizando criterios de rotación y conocimiento del puesto.

**Compensación:** La compensación por la utilización de las horas de flexibilidad en días de libranza será, a opción de la empresa de la siguiente forma:

- En tiempo de descanso, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada,
- Mixta, a razón de 1,25 horas por cada hora trabajada de forma que una hora se compensará en descanso retribuido y el 0,25 restante se compensará en metálico. El momento de disfrute del descanso se fijará, de ser posible, en los tres meses siguientes, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando, en todo caso, las necesidades del servicio.

De cara a conseguir el cumplimiento efectivo de la jornada anual y su aplicación diaria, en aquellas secciones, departamentos y áreas de trabajo, que, por motivos de organización, determinadas personas trabajadoras tengan que prolongar su jornada a iniciativa de la Empresa y con expresa autorización de la misma, ésta y las personas trabajadoras afectadas de común acuerdo regularán las normas, límites y formas de compensación y de su utilización.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas, según establece el artículo 34 del estatuto de los trabajadores.

Cualquier modificación que excediera de lo aquí pactado supondrá la aplicación de lo establecido en el artículo 41 del E.T., con aplicación de lo previsto en el presente Convenio para la mediación y arbitraje.

El tiempo de descanso (bocadillo) no será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo allí donde esté establecido mediante pacto o acuerdo expreso.

## Artículo 34. *Horas extraordinarias y festivas.*

Ante la situación de desempleo existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la limitación de las horas extraordinarias.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, en la Empresa se analizará conjuntamente entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias de nuestro entorno europeo en esta materia, las partes firmantes de este Convenio instan a sus representados a que todas las horas extras se compensen en descanso.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor: se acuerda su realización en los siguientes supuestos.

- Aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Otras análogas cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros.
- En caso de riesgo de pérdida o daño de la mercancía depositada en la plataforma.

b) Se acuerda el mantenimiento, en el supuesto de no ser previsible y sustituible por empleo, de las horas extraordinarias correspondientes a los siguientes supuestos:

- Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de cliente, y ello sea evidente.
- Ausencias imprevistas.
- Puesta en marcha y/o paradas.
- Cambios de turno.
- Mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio.

### 34.1 Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida según lo dispuesto en el artículo 33 del Convenio Colectivo, incluidas las realizadas el día de descanso la persona trabajadora.

Las horas extraordinarias se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulables a días enteros. La Empresa acordará con la persona trabajadora las fechas concretas para el disfrute del correspondiente descanso.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a los efectos del tope máximo anual establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De no ser posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, se abonarán a razón de 1,25 sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada para cada categoría profesional según las tablas, salvo pacto expreso en cada centro.

#### 34.2 Horas Festivas.

Se considerarán horas festivas las realizadas los días festivos nacionales, autonómicos y locales con el máximo de 14 días al año, según lo establecido por la normativa vigente en cada momento.

Las horas festivas se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora festiva realizada, siendo acumulables a días enteros. La Empresa acordará con la persona trabajadora las fechas concretas para el disfrute del correspondiente descanso.

De no ser posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, se abonarán a razón de 1,50 sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora festiva realizada para cada categoría profesional según las tablas, salvo pacto expreso en cada centro.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 22 días laborables para todas las personas trabajadoras.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar esas vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal a la del disfrute del permiso que por aplicación del dicho precepto le correspondiera. Todo ella tal y como indica el artículo 38.3 de Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa podrá excluir como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones anuales se gestionará a finales de año con los Representantes de los Trabajadores, y se acordaran los periodos de verano e invierno, marcados en función a las necesidades productivas de la empresa, los % máximos de personas que pueden solicitar y disfrutar cada uno de los periodos. Se respetarán en todo caso los acuerdos que al respecto existan en los centros de trabajo de la Empresa, pudiendo establecerse, mediante acuerdo o pacto expreso, el modelo de vacaciones de aplicación.

El trabajador que no tenga un año completo de servicio tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

En el caso de que se produjera el cese del trabajador se le abonará la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados.

#### Artículo 36. *Reducción o reordenación de jornada por víctima de violencia de género.*

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su

protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa.

El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la Empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Sólo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 37. *Complemento de Incapacidad Temporal.*

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, en los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, e ingreso hospitalario de al menos 24 horas mientras dure dicho ingreso y maternidad.

## CAPÍTULO VII

### Licencias y excedencias

#### Artículo 38. *Licencias.*

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y aportando, en todo caso, el correspondiente justificante, 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 caso de matrimonio.
- 2) Dos días laborales en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los Servicios Públicos de Salud, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización mínima de 24 horas, y 3 días laborales fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de hospitalización, la persona trabajadora comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

Los dos días citados podrán ampliarse a cuatro días cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 Km., tres hasta 200 y cuatro para más de 200 Km. Para estos casos se precisará justificante del traslado.

No obstante, cuando el fallecimiento de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días. Para estos casos se precisará justificante del traslado.

Las solicitudes de licencia que traiga causa de un mismo hecho causante y persona no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

- 3) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 4) Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.
- 5) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por ejemplo, el ejercicio del derecho al voto, la actuación como testigos o como jurados en cualquier proceso o la renovación del DNI o del pasaporte. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado

se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

6) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

7) 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. El progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañar a la mujer a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

8) Por el tiempo necesario, debidamente justificado por los Servicios Públicos de Salud, para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado de consanguinidad.

9) En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, tal y como establece el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los supuestos señalados en los números uno a tres, 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.

10) Día por asuntos propios.—La empresa concederá dos días de permiso retribuido por trabajador/a y año. Para todas aquellas personas que no lleven un año, se devengarán los mismos en función al tiempo de trabajo.

- a) La solicitud con una antelación mínima de 48 horas.
- b) Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud.
- c) Se concederán al 10% de la plantilla por cada turno de trabajo.

11) A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equiparán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

#### Artículo 39. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora, éste/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación. La persona trabajadora procurará en caso de ser posible acudir al consultorio médico fuera de su horario habitual de trabajo.

Se concederá permiso retribuido de 8 horas anuales, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años, quedando acreditado que no se pueda acudir fuera del horario de trabajo sin comprometer la salud del menor.

Se incluyen en este permiso a los mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, y que tenga certificado de dependencia.

#### Artículo 40. *Lactancia.*

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

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

#### Artículo 41. *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, las personas trabajadoras que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de doce meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a "puentes" y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión afectará gravemente al proceso de trabajo.

Cuando se solicite la licencia sin sueldo por el fallecimiento de familiar de tercer grado, se concederá por el tiempo necesario.

#### Artículo 42. *Excedencias.*

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias:

1. Excedencia voluntaria: Los trabajadores con 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia para cuidado de hijos: las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, el de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Además, se incluirán todos aquellos supuestos que están previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con el trabajador.

4. Excepto para la excedencia voluntaria, en el resto de los supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

5. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2 y 3, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El trabajador que no solicite el reingreso con un mes de antelación de la terminación de su excedencia, causara baja definitiva en la empresa.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 43. *Régimen de faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

#### Artículo 44. *Graduación de las faltas.*

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

#### Artículo 45. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar 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 tiempo breve. Si como consecuencia de este, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
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 sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.
11. Fumar en los centros de trabajo, en aplicación de la legislación vigente.

#### Artículo 46. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

11. Emplear herramientas y equipos de trabajo de la Empresa para usos propios.

12. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse a dicha Empresa.

13. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual.

14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 47. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La embriaguez habitual, salvo que el trabajador haya puesto los medios necesarios, mediante el tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral, si repercuten negativamente en el trabajo, tal y como establece el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar datos de reserva obligada a elementos ajenos a la misma.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. El abuso de autoridad por parte de los jefes y el acoso sexual serán siempre considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa o de los Representantes de los Trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. Fumar en lugares donde exista especial riesgo, debidamente señalizado, y donde se almacenen, trasvasen o elaboren productos o sustancias combustibles y/o inflamables con riesgos de explosión o de incendio.

15. Las acciones u omisiones que supongan incumplimientos de las normas, procedimientos o instrucciones internas de la Empresa, en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, comportando un riesgo cierto e inminente para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, así como para las instalaciones, maquinaria y dependencias de la empresa.

#### Artículo 48. *Régimen de sanciones.*

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 a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta por escrito a los Representantes de los Trabajadores en su caso, y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

#### Artículo 49. *Sanciones máximas.*

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, por escrito y 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 el despido de la persona trabajadora, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

#### Artículo 50. *Prescripción.*

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

## CAPÍTULO IX

### **Seguridad, salud laboral y medio ambiente**

#### Artículo 51. *Seguridad y salud laboral.*

La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, persigue no sólo la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la prevención y una nueva forma de actuar ante la misma.

Por ello, la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el

establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en la Empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, por lo que, en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adecuar el contenido de este artículo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Igualmente, las personas trabajadoras están obligadas a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral, así como las normas, procedimientos o instrucciones que dicte la empresa en cumplimiento y desarrollo de éstas.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario, garante de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de las medidas necesarias para la implantación del plan de prevención de riesgos laborales, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención propio o ajeno.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

## 1. Principios generales.

### 1.1 De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- I. Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- II. Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- III. Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.
- IV. Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- V. Planificar la prevención, en todas sus modalidades, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales.
- VI. Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- VII. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Empresa.

### 1.2 Servicios de Prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio o concertará dicho servicio con una entidad especializada y acreditada ajena a la Empresa. Se informará a la representación de los

trabajadores sobre la elección de los servicios de prevención ajenos concertados, entre los que pueden encontrarse las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, o de aquellas disciplinas de nivel superior contratadas en caso de disponer de servicio de prevención propio. En las Empresas de menos de 6 trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones de los servicios de prevención, siempre que tenga la capacidad necesaria.

Los servicios de prevención deberán proporcionar a la Empresa, a las personas trabajadoras y sus Representantes y a los órganos de representación especializada el asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con:

Manual de Autoprotección, cuya finalidad es tener previstas las actuaciones que se deberán llevar a cabo antes las diferentes situaciones de emergencia, entendiéndose por tales, aquellas que puedan poner en peligro a las personas, a las instalaciones o al medio ambiente.

La planificación de las actividades preventivas y la determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.

Memoria y programación anual de los servicios de prevención.

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención.

La evaluación de los factores de riesgo, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales.

La información y formación de los trabajadores.

La organización y formación para la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores.

Se realizará, asimismo, un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiere, de las personas trabajadoras propias que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 39/1.997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### 1.3 Medio ambiente de trabajo.

Se considerarán como niveles máximos admisibles de agentes de riesgo en el medio ambiente laboral los valores límites umbral que, para cada caso, establezca la normativa española y/o recomiende el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A. M.P.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, en cada puesto de trabajo se realizarán mediciones periódicas de los agentes ambientales de riesgo con la frecuencia y metodología que el plan de prevención establezca y de su resultado se informará a las personas trabajadoras afectadas y a sus representantes. Se llevará un registro de tales mediciones con el fin de conocer la evolución de ambiente de trabajo.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1.561/1.995, de 21 de septiembre en relación con la limitación de los tiempos de exposición al riesgo.

### 1.4 Riesgo grave e inminente.

El empresario informará a las personas trabajadoras afectadas de la existencia de un riesgo grave e inminente y de las medidas adoptadas o que deban adaptarse en materia de protección. Además, en caso de peligro inevitable adoptará las medidas y dará las instrucciones precisas para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Por su parte, las personas trabajadoras podrán interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

En el supuesto de que el empresario no adoptase las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la Representación Legal de estos y, caso de no resultar posible reunir con la urgencia requerida a la misma, los Delegados de Prevención podrán acordar por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Dicho acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la Autoridad Laboral, la cual anulará o ratificará tal decisión en el plazo de 24 horas.

#### 1.5 Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los exámenes médicos que se efectúen deberán ser gratuitos y específicos, adecuándose, en su caso, a los posibles riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrán llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, se consideren imprescindibles:

- Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora pueda entrañar peligro para sí mismo u otras personas en la empresa.
- O cuando lo establezca una disposición legal.

Las pruebas que se realicen serán las imprescindibles para los objetivos que la vigilancia de la salud pretende, han de causar las menores molestias a las personas trabajadoras y han de ser proporcionadas a los riesgos que se vigilan y específicas, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, en este sentido, la persona trabajadora será informado personalmente de los resultados de su examen médico.

No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones de los estudios realizados al colectivo de las personas trabajadoras, que se deriven de la vigilancia de la salud, en relación con la aptitud de la persona para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### 1.6 Daños para la salud del trabajador.

Cuando se haya producido un daño para la salud de la persona trabajadora o como resultado de la vigilancia de su salud se detecten indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, se investigarán las causas y se adoptarán las medidas necesarias con el fin de que, en la medida de lo posible, tales situaciones no se repitan en el futuro. En su caso, el diagnóstico precoz disminuirá los daños a la salud y facilitará el tratamiento correcto.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional diagnosticada por los Servicios Públicos de Salud obligará a la adopción de las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud de la persona derivado del puesto de trabajo y/o de las condiciones de trabajo, podrá acudir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Éste propondrá las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

## 2. Delegados de prevención.

En los centros de trabajo de Cepl Iberia, S.L, se nombrarán Delegados de Prevención de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En los centros de trabajo de hasta 30 personas trabajadoras en los que exista Delegado de Personal, éste asumirá la condición de Delegado de Prevención.

b) En los centros de trabajo con un número de personas trabajadoras comprendidas entre 31 y 49 trabajadores, los Delegados de Personal designarán un Delegado de Prevención.

c) En los centros de trabajo con 50 o más personas trabajadoras se designarán los Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 500 personas 3 delegados.

De 501 a 1000 personas 4 delegados.

De 1001 a 2000 personas 5 delegados.

De 2001 a 3000 personas 6 delegados.

De 3001 a 4000 personas 7 delegados.

De 4001 personas en adelante 8 delegados.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes legales de los trabajadores entre la plantilla.

Los Delegados de Prevención podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los Delegados de Personal o el Comité de Empresa designe como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará, al mismo tiempo, la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales personas puedan desarrollar su función.

### 2.1 Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en los arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A todos los efectos, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario garantizado, el correspondiente a:

a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

b) Cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado a acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en las visitas que estos realicen.

d) El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores.

e) El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención.

f) El destinado a acompañar a los técnicos en la investigación de los accidentes.

En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, la Empresa se reunirá de forma periódica con el Delegado de Prevención para analizar los temas relacionados con la Seguridad y Salud.

### 3. Comité de Seguridad y Salud.

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las Empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar a las personas de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La Dirección de la Empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas o reglamento interno de funcionamiento determinen, no pudiendo ser esta inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las Empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité intercentros con las funciones que el acuerdo le atribuya.

El Comité de Seguridad y Salud realizará un seguimiento específico de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales detectadas en la Empresa para proponer las medias adecuadas para su eliminación.

En cuanto a competencias y facultades del Comité, será de aplicación lo dispuesto en el art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### 4. Planificación de la prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las Empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente.

#### 4.1 Se elaborará un plan general de prevención con los siguientes contenidos:

- a) Organización de la prevención: recursos dedicados, ubicación en la organización de la Empresa y principios generales que informan la prevención en ella.
- b) Normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y a la evaluación de los riesgos.
- c) Sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave.

Dicho plan se elaborará y consensuará en el seno del Comité de Seguridad y Salud para su aprobación definitiva, a partir de la evaluación que permitirá conocer la situación de los distintos puestos del centro de trabajo, respecto del nivel de riesgo en ellos existentes y que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción y eliminación. La evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzca modificaciones que puedan alterar la exposición a factores de riesgo que puedan existir y siempre que ocurra un accidente.

4.2 Por parte de la Empresa se elaborará un mapa de riesgos, a partir de su evaluación, que permita conocer la situación de los distintos puestos de trabajo del centro de trabajo respecto al nivel de riesgos en ellos existente, que pueda servir de

base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción. La evaluación de los riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzcan modificaciones que puedan alterar los niveles de los distintos factores de riesgo que puedan existir, y consecuentemente se revisará el mapa de riesgos.

4.3 Se elaborará un plan de prevención anual que contenga las medidas correctoras a abordar durante el año a la vista de las necesidades detectadas con el mapa de riesgos. El plan será sometido a la consulta de las personas trabajadoras en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## 5. Formación en materia de prevención.

### 5.1 De las personas trabajadoras:

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, la persona recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, actualizándose la misma una vez al año si fuera necesario.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación exigida ha de ser la misma se trate de personas fijas, temporales o las puestas a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal o integrados en Contratas, aun cuando en estos dos últimos supuestos, la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación recaerá en las Empresas de Trabajo Temporal y Contratistas, respectivamente.

Sólo las personas que hayan recibido información y formación suficiente y hayan demostrado de forma objetiva la capacitación adecuada, podrán ser asignados a puestos de trabajo de especial riesgo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

### 5.2 De los Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención accederán a la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

El plan de formación de los Delegados de Prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los cuales dispondrán al año de 16 horas cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.

La formación se facilitará por el Empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismo o entidades especializadas en la materia. Esta formación también podrá se facilitada por las Federaciones Sindicales firmantes del presente convenio, sin coste alguno para la Empresa.

## 6. Consulta a las personas trabajadoras.

El empresario deberá consultar a los Representantes de los Trabajadores, o a las personas cuando no tengan representantes, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la Empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la Empresa, incluida la designación de las personas encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de las personas encargados de las medidas de emergencia.

d) El Proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

## 7. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas deberán velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas en la empresa, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad y comportamiento, a causa de sus actos u omisiones en el centro de trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

El incumplimiento por las personas de las obligaciones, así como de las instrucciones del empresario, en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Capítulo VII del presente Convenio.

## Artículo 52. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos, el conjunto de la empresa debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

a) Promover y conseguir una actuación responsable de la Empresa en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

b) Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa, como de los Representantes de los Trabajadores.

## CAPÍTULO X

### Régimen asistencial

## Artículo 53. *Comedores de Empresa.*

En cuanto a comedores para el personal, la Empresa acordará con los Representantes de los Trabajadores, en su caso, el régimen a que deben ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, cuando la Empresa esté obligada a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo, la Empresa proveerá a dicho servicio de los medios materiales y humanos, así como de los utensilios y menaje necesarios, para su buen funcionamiento.

**Artículo 54. *Prendas de trabajo.***

La Empresa proveerá con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Personal de movimiento:

- Verano: Un pantalón, dos camisetas o polos.
- Invierno: Pantalón de invierno, dos camisetas o polos, un forro polar o sudadera.
- Se entregará un abrigo o parka cada 2 años.

La utilización y entrega de zapatos de seguridad será obligatorio para todas las personas que trabajen habitualmente en la zona de movimiento de máquinas y mercancías. Se repondrán las botas de seguridad en función de las necesidades.

Asimismo, será obligatorio para la Empresa dotar de ropa y calzado impermeables, al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

**CAPÍTULO XI****Derechos sindicales****Artículo 55. *De los Representantes de los Trabajadores.***

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 Empresas, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

**Artículo 56. *Actuación sindical.*****A. De los Sindicatos.**

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.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la Dirección de la Empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Dirección de la Empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

**B. Cuota sindical.**

A requerimiento de los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical, si la hubiere.

## Artículo 57. *Delegados sindicales.*

Los delegados sindicales dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

A nivel de empresa y/o centro de trabajo, el crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales será acumulable por periodos anuales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, previa notificación a la Dirección de la Empresa por parte de las Federaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de las cuales actúen sindicalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

La gestión de la bolsa de horas sindicales corresponderá a las citadas Federaciones, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Las Federaciones Sindicales, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas deberá ser conocida previamente por la empresa.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de estos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras Entidades.

## CAPÍTULO XII

### Formación

## Artículo 58. *Formación.*

La formación profesional es un derecho de todas las personas trabajadoras.

1. **Actividades de Formación en la Empresa:** La Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se constituirá en el seno de la Empresa que tenga más de 50 trabajadores, allí donde lo demanden los Representantes Legales de los Trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los Representantes Legales del Personal y de la Empresa. Esta Comisión recibirá información de los Planes de Formación preparados en la Empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la Empresa.

Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

2. **Permisos individuales de Formación:** Los Trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

## CAPÍTULO XIII

## Igualdad

Artículo 59. *Plan de Igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En la empresa cuando tenga más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrá seguir la empresa cuando tenga más de 250 trabajadores incluida dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley 6/2019 de 1 de marzo.

## A. Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## B. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

## C. Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres

carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

D. Competencias de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación e informar a los Representantes de los trabajadores sobre los resultados de este.

Igualmente les informaran sobre los contenidos del Plan y sus objetivos, así como de las medidas previstas para alcanzar los mismos.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

Los Representantes de los Trabajadores en cada una de las fases de información citadas, podrán, si lo consideran oportuno, emitir un informe al respecto.

Se recomienda a la empresa de 250 o más trabajadores la creación de una comisión paritaria específica en materia de igualdad.

## Artículo 60. *Adecuación Ley igualdad.*

### 60.1 Protección a la maternidad.

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente, en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 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.

### 60.2 Protección al embarazo y al permiso por nacimiento y cuidado del menor.

#### 1. Permiso por nacimiento y cuidado del menor a tiempo parcial.

Los períodos de permisos por nacimiento, adopción o acogimiento permanente, guarda con fines de adopción y a todos aquellos a los que se refiere el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de esta, en los términos establecidos en el RD 295/2009 de 6 marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

#### 2. Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del

disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Todo ello según establece Real Decreto Ley 6/2019.

3. Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

4. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

5. Permiso por nacimiento de y cuidado del menor.

Con respecto a este artículo del presente convenio se regirá el mismo por lo que establece el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

60.3 Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Con respecto a este artículo del presente convenio se regirá el mismo por lo que establece el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

Disposición adicional primera. *Interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se establece la sede de la comisión paritaria en la C/ Federico Mompou, 5, Edificio 1, Planta 6, 28050 Las Tablas (Madrid).

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de cuatro Representantes de los Trabajadores y cuatro Representantes de los Empresarios quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de quince días. En aquellas materias en las que la normativa vigente establezca un plazo de resolución inferior, se aplicara este último.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran

suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, teniéndose en cuenta, en todo caso, lo previsto en el capítulo siguiente sobre competencias y procedimientos.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, se presenten a la misma a través de alguna de las Organizaciones firmantes, así como sobre los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa afectada por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

5.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del Sector, etc.

5.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuestas de superación de estas.

5.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad y Salud.

5.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en el Sector afectado por el Convenio.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de sometimiento para la solución de conflictos colectivos.*

1. El presente acuerdo se aplicará a la empresa Cepl Iberia, S.L. y sus estipulaciones son de aplicación a la Empresa y a los vinculados por este Convenio.

2. Los pactos recogidos en este capítulo tendrán la vigencia establecida para el presente Convenio en su conjunto. No obstante, las partes firmantes del mismo se comprometen a mantener aquellos en los convenios que, en su caso, sucedan al presente, mientras continúe vigente el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito el 10 de Febrero del 2012, o cualquiera de sus posibles prórrogas.

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Esta adhesión se aplica a las discrepancias surgidas en los procedimientos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en materia de inaplicación de condiciones de trabajo.

Disposición adicional tercera. *Acuerdos o Pactos.*

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre la Empresa y su Comité, Delegados de personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

Disposición adicional cuarta. *Garantía retroactiva de los incrementos salariales.*

Los incrementos económicos fijados a principio de año lo son con efectos retroactivos al uno de Enero para todos los trabajadores durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo.

Disposición adicional quinta. *Ley orgánica de protección de datos.*

La empresa garantiza la aplicación y cumplimiento de la Ley orgánica de protección de datos, en el tratamiento de la información personal de todos los trabajadores de la empresa.

Disposición adicional sexta. *Reclasificación de Grupo Profesional.*

La empresa procederá a realizar una reclasificación de los grupos profesionales en el mes de junio de 2020, encuadrando a las personas en cada uno de los grupos en función de los grupos establecidos, puestos de trabajo y funciones descritos en el artículo 15.

Las personas que se encuadren en el Grupo 1, y que lleven menos de un año en la empresa quedarán encuadrados en el subgrupo 1.B, con la finalidad de poder determinar las aptitudes profesionales de las personas trabajadoras de nueva incorporación en la empresa, y con el objeto de dotarle de un itinerario formativo y de experiencia profesional en todos los ámbitos competenciales propios del puesto, se asignará, un nivel de trabajo bajo la denominación de mozo ordinario en formación de primer año.

El resto de las personas trabajadoras, una vez adquiridos los conocimientos, durante el primer año de contrato, quedarán encuadrados en el subgrupo 1.A.

Disposición adicional séptima.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

## ANEXO 1

Tabla de la CCAA Castilla-La Mancha

Grupo	2020	2021	2022
G1B	13.300,00	13.699,00	14.109,97
G1A	13.594,08	14.001,91	14.421,96
G2	16.341,24	16.586,35	16.835,15
G3	17.892,02	18.160,40	18.432,81
G4	19.896,41	20.194,85	20.497,77
G5	22.671,90	23.011,98	23.357,16
G6	26.526,82	26.924,72	27.328,60
G7	32.232,11	32.715,59	33.206,32

## ANEXO 2

Tabla de la CCAA Madrid

Grupo	2020	2021	2022
G1B	13.850,45	14.265,96	14.693,94
G1A	14.265,96	14.693,94	15.134,76
G2	16.669,26	16.919,30	17.173,09
G3	17.981,46	18.251,18	18.524,95
G4	19.996,68	20.296,63	20.601,08

Grupo	2020	2021	2022
G5	22.786,88	23.128,69	23.475,62
G6	26.662,20	27.062,14	27.468,07
G7	32.397,71	32.883,68	33.376,93