

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 23** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Compañía de Distribución Integral de Publicaciones Logista, Sociedad Limitada” (código número 28100582012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Compañía de Distribución Integral de Publicaciones Logista, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 1 de julio de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES LOGISTA, S.L

Este convenio ha sido negociado:

— *Por la Representación empresarial de Compañía de Distribución Integral de Publicaciones Logista, S.L.:*

D. Miguel Angel Velázquez Jiménez
D^a. Eva Fernández Heras

— *Delegados Sindicales:*

D. Pedro Miguel Romero Barruete (CC.OO.)
D. Felipe Becerra Cornejo (CC.OO.)
D. Alberto Alonso Álvarez (U.G.T.)

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1 – Objeto

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES LOGISTA, S.L. (en lo sucesivo la Empresa) y el personal que en ella presta sus servicios.

Artículo 2- Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todo el personal de la empresa indicado en el párrafo anterior. Quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio, las personas siguientes:

- Personal de Alta Dirección
- Asimismo por tratarse de cargos de los denominados de “confianza” y por tanto, de libre designación por la Empresa, el personal encuadrado en el Grupo A de la Clasificación de personal, podrán individualmente quedar excluidos voluntariamente del presente Convenio.

Artículo 3 – Vigencia o ámbito temporal y ámbito territorial

El presente Convenio entrará en vigor el día de la firma del mismo con efectos retroactivos a 1 de enero de 2013, a excepción de los artículos en los que expresamente se indique lo contrario y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.015, prorrogándose de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes con dos meses de antelación a la fecha indicada o a la finalización de la prórroga correspondiente.

Iniciadas las negociaciones de un nuevo Convenio y hasta tanto no se alcance un acuerdo, se considerarán prorrogadas las disposiciones normativas del Convenio.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la Comunidad de Madrid.

Artículo 4 – Vinculación a la totalidad y designación comisión paritaria

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, objetase o invalidase alguno de sus pactos y no aprobase la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Se crea una Comisión Paritaria de carácter mixto compuesta por los representantes de cada parte que tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.
- b) Estudio de puestos de trabajo y funciones de nueva aparición en la empresa-
- c) Conciliación facultativa en los problemas de carácter colectivo, con independencia de la preceptiva conciliación ante el servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación u otros organismos competentes.
- d) Recibir información y efectuar el seguimiento de las situaciones de crisis que puedan producirse en la Empresa como consecuencia de movimientos de fondos editoriales y otras causas siendo competencia de esta Comisión el estudio y seguimiento de las medidas previas para los supuestos de movimientos de fondos y expedientes de crisis.

En caso de que se planteara una situación que pudiera afectar negativamente al nivel de empleo o las condiciones de trabajo en COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES S.L., como consecuencia de la transmisión de fondos editoriales, innovaciones tecnológicas, crisis financieras o cualquier otra causa, la empresa estará obligada a comunicar esta situación de forma inmediata a los Delegados de Personal en los términos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores. Simultáneamente comunicará esta situación a la Comisión Paritaria.

- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones. En caso de no llegar a acuerdos, la Comisión podrá acordar el nombramiento de uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes. A las reuniones se podrá convocar a los asesores de las partes con voz, pero sin voto. La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de quince días desde la convocatoria fehaciente de una de las partes.
- f) Procedimiento de resolución de conflictos.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, por acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y de la empresa, se podrá proceder a in-aplicar condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la modificación a realizar y el período de la misma, estableciendo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso la inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio.

En el caso de desacuerdo en el período de consulta para modificar las condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio, antes de proceder a aplicar la modificación solicitada, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De subsistir el desacuerdo, se deberá someter la controversia a las reglas y procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento. Para ello, se deberán de poner de acuerdo ambas partes: representación de la empresa y de los trabajadores.

Artículo 5 – Compensación, absorción y garantías “ad personam”

Constituyendo el presente Convenio un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas serán compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo en la Empresa, o con las que durante su vigencia pudieran resultar de aplicación como consecuencia de una modificación legal o por un convenio de ámbito superior o por las que de común acuerdo se pacten entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores cuando haya causa que lo justifique.

Como quiera que en el presente Convenio se establece, para el personal afectado, una estructura retributiva diferente a la que venía rigiendo hasta la entrada en vigor del mismo, las posibles condiciones individuales derivadas de la estructura anterior, consideradas más beneficiosas en su conjunto y en cómputo anual, se incluirán en el complemento personal al que más adelante se hará referencia.

Capítulo II

Organización y clasificación del personal

Artículo 6 - Organización del trabajo

La organización del trabajo, dentro de las normas legales de general aplicación y de las que se derivan del presente Convenio, es competencia de la Dirección de la Empresa, entendiéndose, a este efecto, que el destino o traslado de los empleados, entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza, podrán verificarse respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que el trabajador goce dentro de la empresa, así como abonándosele los mayores gastos que el traslado pueda producirle, subordinado siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Sin merma de la autoridad conferida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta de los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines que le son atribuidos.

Artículo 7 - Clasificación del personal

La clasificación profesional se fundamenta en Grupos Profesionales. Se define al grupo profesional como aquel espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además, el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

Este sistema está configurado por tres grupos profesionales y cada uno de ellos, por tres niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

- Conocimiento y experiencia.
- Iniciativa.

- Responsabilidad.
- Resolución de problemas.
- Mando.

La implantación de un nuevo sistema de clasificación profesional como el que aquí se pacta implica un mayor esfuerzo de empresa y trabajadores en la formación profesional de todos los empleados de LOGISTA PUBLICACIONES, S.L.

A) Grupo profesional de mandos

La función profesional que se encuadra dentro de este grupo, se caracteriza por el desempeño profesional de actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la compañía y bajo las directrices de los superiores. El objetivo básico es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

1. Nivel I

Son los responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de realización del trabajo así como garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su ámbito de responsabilidad, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas sino también adquiridas a través de la experiencia en el trabajo y por cualificaciones profesionales. Deben coordinar y supervisar el trabajo y los resultados de un equipo homogéneo de pequeño volumen. Afrontan problemas de cierta complejidad y variedad en el desarrollo de sus funciones. La autonomía y creatividad son elementos esenciales para el desempeño de sus funciones.

2. Nivel II

Las funciones a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro de este nivel son garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes integrando y coordinando sus actividades con otras áreas organizativas para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte por cualificaciones profesionales. Deben coordinar y supervisar un equipo de puestos relacionados entre sí, homogéneo y en algunos casos de gran volumen. Estos puestos requerirán un alto nivel de capacitación para el desarrollo de habilidades de negociación, motivación y dirección de equipos.

3. Nivel III

Los trabajadores dentro de este nivel deberán integrar y coordinar sus actividades con otras áreas organizativas para lo que requerirán una serie de habilidades especializadas y prácticas adquiridas a través de una larga y dilatada experiencia reforzada por su cualificación profesional. Deben coordinar y supervisar el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí.

El desempeño de estas funciones, se enfrentan a problemas y situaciones de gran variedad nuevas o muy complejas, para las que el titular del puesto debe encontrar situaciones dentro de su experiencia y conocimientos, que requieran un alto grado de autonomía y creatividad.

B) Grupo profesional de administración

Las funciones profesionales que realizan los trabajadores que se encuadran dentro de este grupo son aquellas vinculadas a tareas de carácter administrativo que se orientan al aseguramiento de un correcto tratamiento y control de la información. Las funciones generales son la introducción y gestión de datos, realización de análisis y estadísticas, realización de documentos e informes, atención telefónica, servicio a clientes, etc.

1. Nivel I

Las funciones propias de este nivel son aquellas que desarrollan actividades vinculadas a procesos administrativos, bajo supervisión directa, disponiendo de normas y procedimientos que permiten el desarrollo de los procesos administrativos.

2. Nivel II

Las funciones del presente nivel se refieren a actividades vinculadas a procesos administrativos especializados disponiendo de normas y procedimientos que facilitan las respuestas a los problemas e incidencias que puedan surgir, pero no todas las respuestas se encuentran en los mismos y en consecuencia, los trabajadores de este nivel, deberán estar en condiciones de plantear posibles alternativas y respuestas a sus supervisores, para que se pueda tomar la decisión correcta y adecuada. En este nivel los procesos administrativos pueden llegar a tener cierto nivel de complejidad, pero en todo caso, cualquier decisión tiene que estar sujeta a revisión y/o supervisión del superior correspondiente.

3. Nivel III

Las funciones propias de este nivel son la realización de actividades vinculadas a procedimientos de carácter administrativo especializados en los que la persona se responsabiliza del control y de la ejecución de la totalidad del proceso. La principal característica es, por tanto, un alto nivel de

autonomía y será habitual la vinculación y relación con otros puestos o departamentos de la empresa, enfrentándose a problemas de gran complejidad y deberán aportar soluciones documentadas y justificadas, siempre dentro de las normas y procedimientos de la organización. Pueden tener supervisión sobre algún trabajador/es.

C) Grupo profesional de técnicos

Las funciones que se encuadran dentro de este grupo profesional se caracterizan por la realización de tareas de soporte técnico especializado y tareas en las que es necesaria una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

1. Nivel I

Las funciones encuadradas dentro del presente nivel se caracterizan por la ejecución técnica de operaciones en aquellas áreas a las que se adscriben. Se requieren conocimientos especializados dados por la formación media o superior y/o la necesaria experiencia profesional. El desarrollo de esta función se efectúa dentro de las directrices de sus superiores y con cierto grado de autonomía en la toma de decisiones, si bien éstas deberán estar acordes con los criterios de su superior inmediato.

2. Nivel II

La característica propia de la función de este nivel es la ejecución técnica de determinadas operaciones de los proyectos en los que se adscriben, son especialistas con un elevado nivel de experiencia profesional en el área funcional en la que se encuadran. Son técnicos cualificados con experiencia, programan y organizan su trabajo de acuerdo con las directrices de sus superiores y supervisan el trabajo de su equipo de colaboradores y asistentes. Deben tener capacidad para resolver problemas complejos de gran variedad para lo cual disponen de los procedimientos establecidos, aunque tienen que tener iniciativa y criterio propio para elegir la solución más adecuada.

3. Nivel III

En este nivel se encuadran los trabajadores cuyas funciones principales son el desarrollo de actividades de planificación técnica y ejecución de los proyectos asignados en función de las áreas a las que se hallen encomendados. Se requiere una formación adecuada y una experiencia dilatada y especializada. En este nivel el grado de autonomía puede ser bastante elevado pero ello no significa la ausencia de supervisión y control.

Artículo 8-. Funciones de confianza

La empresa podrá designar en razón a cuestiones de confianza, al personal que tenga que desempeñar las funciones de dirección. Asimismo, dicho personal podrá ser cesado en su puesto directivo por libre decisión de la empresa.

Este personal, en el supuesto de cese de la función de confianza, será asignado a la categoría profesional que ostentaba antes de ser nombrado para éstas funciones, o a la que se le hubiera asignado en el contrato de trabajo, si se trata de personal de nuevo ingreso.

No será consolidable el complemento que, con motivo de ocupar el puesto de confianza, se le hubiera asignado en el momento de su nombramiento.

Capítulo III

Jornada, horario y descansos

Artículo 9 - Jornada de trabajo y horario

La jornada de trabajo en LOGISTA PUBLICACIONES queda establecida en 1.630 horas anuales, una vez deducido:

- El tiempo correspondiente al período de vacaciones
- Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.
- Los días de descanso semanal y productividad.

La distribución de la jornada de trabajo tendrá una distribución lineal entre todos los días laborables de lunes a viernes, pactándose de año en año el calendario laboral anual.

El periodo para el cómputo anual de la jornada anual será desde el día 1 de Enero de cada año hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Artículo 10 – Vacaciones

Todos los trabajadores de la Empresa disfrutarán, anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidas que se disfrutarán a lo largo del año, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el trabajador cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado, considerándose como período

anual computable, a efectos de devengo, el comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio en curso.

Se garantiza a todos los trabajadores el derecho a 4 días laborables de descanso por productividad.

Su disfrute se realizará en las fechas que determine el trabajador, previo acuerdo con la Dirección del Centro o Departamento. Si éste no pudiera disfrutar alguno de ellos en las fechas previstas por encontrarse en situación de Incapacidad temporal, podrá fijarse una fecha distinta de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Tendrán consideración de días festivos las doce fiestas estatales y/o autonómicas y las dos locales, señaladas en los calendarios laborales, así como los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 11 - Ausencias y permisos retribuidos

En todos los permisos retribuidos, el comienzo de su disfrute empezará a contar desde el momento en el que nace el hecho causante motivo por el cual se solicita el mismo. A estos efectos, se entiende que si el hecho se produce durante la jornada laboral y esta se interrumpe para su disfrute, será ese el momento en el que nace el derecho. Por el contrario, si el hecho se produce una vez finalizada la jornada o esta no es interrumpida, el derecho nacerá al día siguiente.

El personal de la Empresa tendrá derecho, previo aviso y justificación, a la licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cinco días igualmente retribuidos.
- b) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

A los efectos señalados en los apartados anteriores, se entenderá por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario y para la determinación de la calificación de enfermedad, se estará al dictamen de los Servicios Médicos, previo conocimiento del diagnóstico médico correspondiente y de las circunstancias que concurran en el paciente.

No obstante en caso de intervención quirúrgica, sin internamiento, de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad del trabajador, éste tendrá derecho a permiso retribuido el día del hecho causante.

Asimismo, en caso de intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad al trabajador éste tendrá dos días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

- c) En caso de fallecimiento del cónyuge y de los hijos, padres y hermanos del trabajador, el personal de la empresa, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de cinco días retribuidos.

Además de lo anterior, el trabajador, avisando con la máxima antelación posible, podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de doce días, en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, o parientes de primer grado de consanguinidad. En el supuesto de en un mismo Centro de Trabajo varios trabajadores puedan solicitar este permiso, sólo se le concederá a uno de ellos. No obstante, si persistiera la gravedad de la enfermedad, se concederá este permiso a otros familiares de forma sucesiva, siempre que reúnan las condiciones anteriormente citadas.

En dicho periodo el trabajador percibirá el 75% de su Salario base y, en los casos en que éste perciba el Complemento de transposición 1 ó el Complemento de transposición 5, se le aplicará también dicho porcentaje.

- d) En el caso de fallecimiento de parientes, dentro del primer y segundo grado de afinidad y el segundo de consanguinidad- con excepción de los hermanos del trabajador a que se hace referencia en el párrafo anterior- el permiso retribuido será de tres días. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.
- e) En caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos hermanos, tanto naturales como políticos, hasta el tercer y cuarto grado respectivamente de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso retribuido para asistir a los actos del sepelio.

A los efectos previstos en los puntos anteriores del presente artículo, se reconocerá a la pareja con convivencia en forma estable, con al menos 6 meses anteriores al hecho causante, siempre y cuando aquella quede acreditada con un certificado de convivencia.

A los efectos de los apartados anteriores, se considera que hay un desplazamiento cuando el hecho que da origen al permiso se ha producido a una distancia de 40 km. de la residencia habitual del trabajador.

- f) Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador y en caso de constitución de parejas de hecho, siempre que se acredite que dicha constitución se ha realizado cumpliendo los requisitos formales que exija la normativa legal aplicable según el lugar de residencia. Cualquier nueva variación de esta situación deberá acreditarse documentalmente.
- g) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- h) El trabajador, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres días, en el caso de nacimiento de hijo; al menos dos de ellos habrán de ser laborables. A estos únicos efectos, el sábado tendrá la consideración de día festivo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.
- i) Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.

Artículo 12- Licencias no retribuidas

Los trabajadores, podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta 22 días al año, por periodos no inferiores a dos días. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Capítulo IV

Movilidad

Artículo 13 - Movilidad funcional

Cualquier trabajador podrá ser, sin perjuicio de sus derechos económicos, destinado a cualquier puesto de trabajo en la Empresa, dentro de su grupo profesional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer el nuevo puesto de trabajo asignado. El trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones desempeñadas, salvo en los casos de funciones de otro grupo profesional con retribuciones inferiores, ya que en dicho caso, mantendrá la retribución de origen.

Artículo 14 - Movilidad geográfica permanente

Se entiende por traslado el pase del trabajador a un centro de trabajo que exija, a su vez, cambio de residencia.

El traslado podrá realizarse:

- 1-. Traslado a instancia del trabajador, formulado por escrito.

El personal de la empresa, podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo que exija cambio de residencia, siempre que hubiera permanecido al menos un año en su actual destino. El trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

Sin embargo, los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo, no supondrán traslados en los términos previstos en el presente artículo, y en ellos, se estará a lo acordado entre el trabajador desplazado y la empresa, en cuanto a retribuciones se refiere.

2. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En este caso, se estará a lo convenido entre ambas partes.

3. Traslado forzoso

- a) Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de gestión que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, los trabajadores podrán ser trasladados a otro centro de trabajo de la misma empresa.

Antes de proceder al traslado y siempre que éste tenga carácter colectivo, la empresa abrirá un período de negociación y consultas con los Representantes de los Trabajadores, durante un plazo máximo de 15 días, con objeto de alcanzar un acuerdo respecto a las necesidades de los traslados y a los centros donde se aplicarán éstos.

Si no se alcanzara el acuerdo o el traslado tuviera carácter individual, la Empresa adoptará la decisión que estime oportuna, en la forma establecida en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y con los criterios que se regulan en los apartados siguientes.

- b) Los trabajadores afectados por el traslado percibirán, las siguientes compensaciones económicas, si la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los dos Centros de Trabajo supera los 40 kilómetros y además implica cambio de residencia:

El importe debidamente justificado de los gastos de locomoción, embalaje y transporte de muebles correspondientes al trabajador y a los familiares que vivan a su cargo.

El importe de 25 días de dietas correspondientes al trabajador.

Una indemnización, en concepto de ayuda para vivienda de 430 euros mensuales durante cinco años.

En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda, podrá percibir la indemnización en un pago único de 25.800 euros. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

- c) El trabajador trasladado se incorporará a su nuevo destino dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que cause baja en el centro anterior.
- d) Los trabajadores que opten por la extinción de su contrato en la forma establecida en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 2 anualidades.
- e) Si el traslado no implica cambio de residencia, pero la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los dos Centros de Trabajo supera los 40 kilómetros, la empresa abrirá un período de negociación y consultas con los Representantes de los Trabajadores, durante un plazo máximo de 15 días, con objeto de alcanzar un acuerdo respecto a las posibles compensaciones económicas de gastos de desplazamiento y locomoción, teniendo en cuenta para ello, la distancia entre los dos Centros, el tiempo y el coste económico que representa para los trabajadores.

Capítulo V

Regimen retributivo

Artículo 15 - Normas generales sobre retribuciones

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, abonándose por meses.

El total de remuneraciones anuales pactadas se abonará en 15 pagas, doce ordinarias y tres extraordinarias.

El pago de las retribuciones mensuales se efectuará el penúltimo día laborable del mes de que se trate.

Artículo 16 – Retribuciones anuales

Todos los aspectos económicos reflejados en el presente Convenio y en consecuencia el cambio de estructura salarial si procede, entrarán en vigor con fecha de efectos del 1 de enero de 2014, sin efectos retroactivos.

1) Salario Base Anual

Es el sueldo o remuneración mínima para los diferentes grupos profesionales comprendidos en este Convenio. Se percibirá mensualmente y su retribución se entenderá siempre por jornada completa. La cuantía del mismo para el año 2013, es la que figura en la Tabla Salarial adjunta (Anexo I). Para los años 2014 y 2015, se negociarán entre Empresa y Representación Sindical.

No compensable ni absorbible salvo que se promocione a puestos de mayor retribución que suponga una situación económica más favorable. Se abonará en las 12 mensualidades ordinarias y en las 3 pagas extraordinarias.

2) Complementos Personales

2.1) Complemento de Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios. Su número será ilimitado y su cuantía será fijada para cada nivel retributivo. A todos los efectos, cualquier fracción de tiempo en el mes en que se cumpla el trienio, será considerado como mes completo. No compensable ni absorbible, se abona en las 12 mensualidades ordinarias y en las 3 pagas extraordinarias.

2.2) Garantías a título personal.

A fin de dar cumplimiento a la garantía “ad personam” establecida en el Capítulo I, Artículo 5, la Empresa establecerá, en los casos y por la cuantía que sea necesario los siguientes complementos:

2.2.a) Complemento individual: Recogerá aquella parte de las retribuciones que no ha sido recogida en ningún otro complemento personal. Estas cantidades, se seguirán percibiendo por los trabajadores hasta que promocionen a puestos de mayor responsabilidad. Este complemento es compensable y absorbible. Se abona en las doce mensualidades ordinarias.

2.2.b) Complemento personal Fijo: Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a ciertos trabajadores de la Empresa como consecuencia del respeto de las condiciones económicas más beneficiosas que venían disfrutando con anterioridad a la reestructuración actual. Se abona en las 12 mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias de junio y diciembre. No compensable ni absorbible.

2.2.c) Cuatrienios: Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a ciertos trabajadores de la Empresa como consecuencia de la modificación del sistema de cálculo de los premios de antigüedad. Estas cantidades se seguirán percibiendo por los trabajadores que tengan de-

recho a ello siendo no compensable ni absorbible hasta que promocionen a puestos de mayor retribución que les suponga una situación económica más favorable.

3) Complementos al Puesto de Trabajo

Independientemente de lo anteriormente establecido como estructura salarial básica, la empresa atendiendo a circunstancias de organización o producción podrá abonar un complemento salarial, no consolidable, mientras persisten las circunstancias que lo motiven.

4) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

4.1. Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre

a) Paga extraordinaria de marzo

Consiste para todo el personal, en una mensualidad del salario base y los complementos personales especificados en el apartado 2 del presente artículo, que se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año en curso y se abonará en el mes de marzo.

b) Paga extraordinaria de junio

Consiste en una mensualidad del salario base y los complementos personales especificados en el apartado 2 del presente artículo, para todo el personal, que se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año y se pagará junto con la mensualidad ordinaria correspondiente al mes de junio.

c) Paga extraordinaria de diciembre

Consiste para todo el personal, en una mensualidad del salario base y los complementos personales especificados en el apartado 2 del presente artículo, que se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año, abonándose junto con la mensualidad ordinaria correspondiente al mes de diciembre.

Si el trabajador ingresa o cesa en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán en la parte proporcional que le correspondan por el tiempo de servicio prestado. La fracción de mes, a estos efectos, se considerará como mes completo.

En casos de jornada reducida o a tiempo parcial, el cálculo se realizará en función de la jornada efectiva de que se trate y del tiempo efectivo de servicio prestado durante el período de devengo.

Capítulo VI

Asistencia social

Artículo 17 - Principio general

Las cantidades que se abonan por los conceptos que se detallan en el presente Capítulo, no tienen la consideración legal de salario sino de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social o prestaciones de carácter asistencial.

Artículo 18- Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral

Cuando un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal o accidente no laboral, debidamente acreditado por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, percibirá las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a la empresa de la siguiente forma:

- a) Mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal definida en las Disposiciones del Régimen General de la Seguridad Social, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decreta la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar- junto con la prestación de la Seguridad Social- el 100% de su salario fijo

Artículo 19- Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

Mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (con el tope máximo de 18 meses a partir de la fecha de la baja inicial), la Empresa garantizará al trabajador la percepción del complemento económico necesario, hasta alcanzar- junto con la prestación que reciba, en su caso, de la Seguridad Social- el 100% del salario fijo (salario base, antigüedad, complemento individual y complemento personal fijo).

Artículo 20 - Seguro de accidentes

La empresa mantendrá a su cargo un seguro colectivo para todos sus trabajadores y mientras dure la relación laboral con ella, un seguro de accidentes en las condiciones básicas que se indican a continuación:

a) Objeto del seguro

Se garantiza el pago de las indemnizaciones previstas, en los supuestos de accidente que puedan sufrir los asegurados, tanto en el desarrollo de su profesión como en actos de su vida privada. A tales efectos se entiende por accidente la lesión corporal que derive de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte.

b) Riesgos cubiertos

Fallecimiento o invalidez permanente por accidente acaecido durante las 24 horas del día. Se entiende por invalidez permanente la pérdida automática o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año, a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

c) Riesgos excluidos

- La provocación intencionada del accidente por el propio asegurado, así como el suicidio o tentativa de suicidio de los asegurados y los accidentes ocurridos al asegurado como consecuencia de su estado de inconsciencia o enajenación mental, originados por cualquier causa. Así como los accidentes causados por imprudencia o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente.
- Accidentes sufridos por el asegurado mientras esté bajo los efectos del alcohol o de cualquier droga o fármacos no prescritos médicamente.
- Participación del asegurado en actos delictivos, alborotos, reyertas o luchas, salvo que en este último caso hubiere actuado en legítima defensa.
- Participación del asegurado en carreras o apuestas, la práctica como profesional de cualquier deporte, así como en todo caso cualquier deporte que implique riesgos aéreos.
- Los accidentes ocurridos mientras el asegurado esté cumpliendo el servicio militar.
- Acontecimientos de guerra, aun cuando no haya sido declarada, rebeliones, revoluciones, tumultos populares, motines o hechos de carácter político o social.
- Reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.
- Accidentes ocurridos antes de la fecha de efecto del seguro respecto del asegurado de que se trate.
- Riesgos amparados por el Consorcio de Compensación de seguros.
- El infarto de miocardio, salvo que se contrate específicamente dicha cobertura. Los ataques de apoplejía, los accidentes cerebro vasculares y cualquier afección de la arteria coronaria, así como anomalías congénitas o consecuencias de éstas.
- Las hernias de cualquier clase, esfuerzos musculares o lumbago, que no sean de origen traumático.
- Los que sobrevengan durante el parto y sus consecuencias.

d) Indemnizaciones

A partir de la fecha de firma del presente Acuerdo Marco, las indemnizaciones establecidas serán las que a continuación se indican:

- Fallecimiento por accidente 80.000,00 euros
- Invalidez permanente absoluta 80.000,00 euros

A estos efectos se entenderán los siguientes supuestos:

- Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna, o de un brazo y un pie, o de ambas piernas o ambos pies.
- Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo.
- Parálisis completa.
- Ceguera absoluta
- Indemnizaciones por lesiones: se fijarán mediante la aplicación de un porcentaje, según el baremo que figura en la póliza del seguro.
- Préstamo hipotecario primera vivienda hasta 45.000,00 euros
- Bolsa de estudios hasta los 25 años de edad:
- Alumno de Educación Primaria 700,00 euros/año
- Alumno de ESO, Bachiller y Módulos 1.000,00 euros/año

Formativos de Grado Medio y Superior.

- Alumno de estudios universitarios 1.700,00 euros/año

e) Beneficiarios

1. Cónyuge e hijos a partes iguales, si estos últimos fueran menores de 25 años o mayores incapacitados. En el caso de haber fallecido el cónyuge, los beneficiarios serán todos los hijos por partes iguales, aun siendo mayores de 25 años.

2. Padres del asegurado o el sobreviviente de los dos.

3. Herederos legales.

Artículo 21 - Premio por natalidad y nupcialidad

a) Premio de Natalidad

La Empresa abonará al personal activo, una mensualidad de salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, por el nacimiento de cada hijo o en los supuestos de adopción. Para ello, tendrá que tener cubierto un mínimo de antigüedad en la empresa de dos años, en el momento del hecho causante. Si trabajan los dos padres en la empresa, esta prestación se cobrará, a elección de los interesados, por uno de ellos.

b) Premio de Nupcialidad

La empresa abonará una mensualidad del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, al personal activo, por haber contraído matrimonio o estar inscrito en el Registro de parejas de hecho del Ayuntamiento de su municipio o en su defecto, por escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho. Para ello, el citado personal tendrá que tener cubierto un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa, en el momento del hecho causante. Si trabajan ambos cónyuges en la Empresa, el derecho a esta prestación sólo podrá ser acreditado, a su elección, por uno de ellos.

Artículo 22 – Jubilación

1º Jubilación obligatoria (“Este apartado se considera nulo y sin efecto mientras esté vigente lo dispuesto en la Disposición adicional décima de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”).

Con objeto de facilitar el acceso al empleo a otros trabajadores, se establece la jubilación forzosa a los 65 años para el año 2.012, siempre que el trabajador afectado, al cumplir esa edad, tenga derecho a acceder a una pensión de la Seguridad Social con el 100% de la Base Reguladora.

En caso contrario, la jubilación forzosa se retrasará hasta el momento en que complete los requisitos para acceder a estas prestaciones a los efectos antes señalados, esto es, sin que le sea aplicable deducción alguna sobre la base en virtud de falta de años cotizados.

Por cada jubilación que se produzca por esta causa, la empresa podrá efectuar una nueva contratación, transformar contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo.)

2º jubilación parcial

Cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos al efecto y exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, éstos últimos podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones suscritas mediante ACUERDO COLECTIVO SOBRE LA JUBILACIÓN PARCIAL EN C.D.I DE PUBLICACIONES, LOGISTA S.L de fecha 21 de marzo de 2013 que se adjunta al presente convenio en el Anexo IV.

Capítulo VII

*Empleo***Artículo 23- Formación profesional**

La empresa, a fin de proporcionar a sus empleados los medios para obtener la máxima capacitación profesional, podrá organizar cursos y programas de formación, tanto teóricos como prácticos, que se podrán realizar en la propia Empresa o fuera de ella y en horario normal de trabajo o fuera del mismo.

Capítulo VIII

*Contratación***Artículo 24 - Información**

En el plazo de diez días desde el momento de producirse, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de los contratos realizados. Las sanciones se comunicarán simultáneamente al Comité de Empresa y al sancionado.

Artículo 25- Régimen de contratación

El presente Convenio Colectivo afecta, tanto al personal fijo, como a todo tipo de trabajadores temporales y a futuros nuevos trabajadores, que deberán ser contratados por las empresas aco-

giéndose a las modalidades de contratación que la Legislación contemple en cada momento, con las particularidades recogidas en el presente Convenio.

Artículo 26- Contratos eventuales

- Podrán formalizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que se concrete suficientemente la causa o circunstancia que lo justifique.
- Atendiendo a las características del sector, la duración máxima de estos contratos no podrá exceder de 12 meses en un periodo de 18 meses, computados desde la fecha en que se inició el contrato.
- Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o a la parte proporcional correspondiente, en caso de que la duración total, sumando el contrato inicial, sus prórrogas y/o distintos contratos, sea superior a seis meses dentro de un periodo de doce meses computados desde el inicio del primer contrato.

En caso de que el límite de 6 meses, se supere por la suma de varios contratos, la indemnización contemplada en el párrafo anterior se abonará a la extinción del contrato durante cuya duración se haya superado el citado límite, y contemplará la suma de los periodos de servicio anteriores.

Este sistema de indemnizaciones es complementario pero no acumulativo de las posibles indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador legal o reglamentariamente, por lo que si aquella fuera superior procederá compensar y absorber la prevista en el Convenio.

- Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, tendrán preferencia, dentro de la Empresa y frente a aspirantes del exterior, para ocupar puestos de carácter indefinido, si se da la necesidad y similitud entre los puestos de trabajo a cubrir y las capacidades de los trabajadores.

Artículo 27- Cese y preaviso

El personal que tenga intenciones de cesar voluntariamente en la empresa, tendrá que comunicarlo por escrito, con acuse de recibo, a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha en la que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de éste preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación a la terminación de los contratos, cuando sean de duración superior a seis meses, obligará a este al abono en la liquidación, del importe de salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto en los contratos de interinidad.

Artículo 28- Periodo de prueba

El periodo de prueba tendrá carácter potestativo, y para entenderse establecido, deberá pactarse expresamente en el contrato de trabajo, no pudiendo superar los siguientes límites:

- 6 meses para el personal comprendido en el Grupo Profesional de Mandos y Técnicos.
- 3 meses para el resto de personal.

Durante tal periodo, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de preaviso, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Capítulo IX

Actividad representativa

Artículo 29 - Derechos sindicales

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente, de manera total o parcial, las horas sindicales en uno o varios de sus miembros, por cesión individual de cada uno de ellos y nunca por decisión mayoritaria, debiendo comunicar fehacientemente a la Empresa, dentro de los tres primeros días del mes, las acumulaciones que pudieran llevarse a efecto.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 30- Faltas y sanciones de trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en los artículos siguientes:

Artículo 31- Incumplimientos laborales del personal

Se consideran faltas a las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as en las empresas y se clasificarán, según su índice y circunstancia que concurren en

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

Artículo 32- Faltas leves

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causas justificadas del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada

Artículo 33- Faltas graves

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en más de 5 faltas leves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 34- Faltas muy graves

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o 20 durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles con el reglamento de Régimen Interior.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La blasfemia habitual.

11. La falta de aseo siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 35- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad.
- Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa sin ello procediese.

Normas de procedimiento

Corresponde a la Dirección de la Empresa, con conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores/as.

Capítulo XI

Plan de igualdad

1. Introducción

Este plan tiene la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. El principio de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas generales de la Compañía y en especial de los Recursos Humanos de la Empresa haciendo especial mención a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

3. Áreas actuación

Con el propósito mencionado en la introducción del presente Plan de Igualdad, la Empresa pondrá en marcha las siguientes actuaciones:

Igualdad acceso al empleo y la contratación

Selección

1). Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

2). Exigir los mismos criterios de igualdad de oportunidades a las ETT's respecto del personal que las mismas ponen a disposición.

3). Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate.

4). Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

Formación

Se trata de formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, especialmente a los niveles directivos, así como de facilitar aún más el acceso a la formación de las mujeres. Para ello la empresa llevará a cabo las siguientes acciones:

1). Impulsar la formación y el entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y no discriminación.

2). Facilitar acciones específicas de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades.

3). Promover la actuación de conocimientos para el puesto de trabajo a las personas que se reincorporan a la empresa después de una baja por maternidad/paternidad, excedencia o cualquier otra situación asimilable, en todo caso, siempre que conlleve reserva de puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una efectiva y rápida integración.

Promoción interna y desarrollo profesional

El objetivo es conseguir un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional. Para ello la empresa realizará las siguientes acciones:

1). Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y procurar el acceso de la mujer a puestos directivos.

2). Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.

3). Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la incorporación del género menos representado a los puestos en los que cuenta con menor representación.

Comunicación

El objetivo es garantizar que el sistema de comunicación tanto interna como externa, por cualquier canal o modo de expresión, así como la edición de todo tipo de documentación, evite el uso de un lenguaje sexista y se ajuste a los principios de Igualdad de Oportunidades.

Al objeto de sensibilizar sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa potenciará el contacto con agentes externos (Sindicatos, Instituto de la Mujer u otros Organismos Oficiales), tendentes a sensibilizar y lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y oportunidad.

Igualdad en la retribución

Los objetivos en materia de retribuciones, son los siguientes:

1). Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igualdad valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter "ad personam" tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

2). Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimientos de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y de la paternidad.

Medidas de ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y atendiendo al artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el siguiente conjunto de acciones con la finalidad de favorecer la conciliación de intereses, tanto personales como profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Se establece una flexibilidad horaria de 30 minutos sobre la hora fijada en calendario laboral de entrada y salida, recuperándose en el mismo día.

Licencias retribuidas

La empresa, atendiendo a las distintas circunstancias concurrentes en cada caso y con la finalidad de que los trabajadores puedan conciliar la vida familiar con la profesional, ante determinadas situaciones que puedan surgir de especial sensibilidad, podrá conceder licencias retribuidas en casos como:

- Acompañamiento en la asistencia médica especializada de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves, por el tiempo indispensable al efecto, con la correspondiente justificación que demuestre que, el trabajador/a, es la única persona que puede acompañarlos, bajo la aprobación asimismo del Comité de Igualdad que se reunirá si es necesario, para estudiar cada caso particular y concreto.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad del trabajador, precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se aplicará igualmente para el caso de que el trabajador precise acompañar a hijos menores de 14 años.

Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad

Reducción de jornada

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de trece años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Teniendo en cuenta que el periodo comprendido entre los doce y los catorce años, no está contemplado en la normativa de la TGSS como guarda legal, quien desee acogerse a esta medida, tendrá que tener en cuenta el cambio de oportuno de modalidad contractual.

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

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada que será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador/a la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.

Vacaciones

En el supuesto de que la empleada no haya podido disfrutar de las vacaciones correspondientes al año de nacimiento, en las fechas inicialmente establecidas, por incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Este derecho se podrá hacer extensivo al padre cuando por razones organizativas éste no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir dichas vacaciones con el permiso de paternidad.

En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones, se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas.

Excedencia por cuidado de familiares

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la

asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia especial

La empresa, podrá conceder una "Excedencia Especial", de duración máxima de 3 meses, en los siguientes casos, con la justificación oportuna al efecto en los siguientes casos:

Hospitalización prolongada o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta el primer grado de consanguinidad.

En caso de adopciones Internacionales por parte del trabajador/a.

La incorporación del trabajador/a será inmediata, siempre y cuando preavise a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, siempre que se trate de días laborables. Si coincidiese esa antelación con días no laborables, la antelación necesaria se incrementará en los días necesarios para que el plazo citado de 48 horas se realice en días laborables.

Riesgo durante el embarazo

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario fijo.

Maternidad o adopción

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado.

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

Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo o adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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

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

Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su voluntad, podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en un máximo de 15 días laborables unidos al periodo de baja por maternidad.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Seguridad y salud laboral durante el embarazo

se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación.

Asimismo se procederá a adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o el feto.

De no ser posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores.

Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género

La condición de víctima de violencia de género se acreditará con la presentación a la empresa de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, servirá de título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección co-

respondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación

Las medidas de protección recogidas en este apartado, alcanzan tanto a la víctima como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad.

Serán de aplicación a los supuestos regulados en el presente apartado las reducciones de jornada previstas en el presente documento.

Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 6 meses y los 3 años. Durante los 18 primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. Análisis y seguimiento del plan de igualdad

Se constituye entre la Empresa y las representaciones sindicales firmantes una Comisión de Seguimiento, que se denominará COMISIÓN DE IGUALDAD, cuyo objetivo será, entre otros, analizar conjuntamente la problemática existente, analizar el impacto de las medidas escogidas en el presente Plan de Igualdad, y de esta forma plantear la posible corrección o implantación de otras medidas.

5. Cláusula adicional

El presente documento sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

Capítulo XII

Protocolo de acoso sexual

En la convicción de que tanto la Dirección de la Empresa como de los Representantes legales de los trabajadores han considerado oportuno regular la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención del tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual, se definen las pautas que deben seguirse para prevenir, por un lado y corregir por otro, aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral de los trabajadores.

El presente documento recoge una serie de definiciones necesarias para su efectividad, los principios básicos para mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten situaciones de esta índole y garantizar que, en caso de que se produjeran, se dispone de los procedimientos necesarios para corregir el problema y adoptar medidas disciplinarias.

A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

El respeto a la dignidad de las personas y la protección de los derechos inviolables que le son inherentes, será el principio básico que regirá las actividades de la empresa.

Todas las personas que trabajan en la empresa, tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato y contribuyendo a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

El acoso en el trabajo es un comportamiento indebido y la empresa en su conjunto, debe actuar frente al mismo, prohibiendo que se produzcan situaciones de acoso moral en el trabajo "mobbing" adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

Tanto el acoso, como las denuncias falsas de acoso, en el trabajo son intolerables y cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncia si el hecho se produce.

I. Definiciones

Acoso moral o psicológico (mobbing)

se entiende por acoso moral en el trabajo, una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el entorno laboral, de tal forma que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada. Esto incluye, entre otras conductas, el aislamiento social, apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad, medidas de ataque a la víctima y agresiones físicas o verbales.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

Acoso Moral Descendente: El acosador ocupa una posición jerárquica superior a la de la víctima.

Acoso Moral Horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Acoso sexual

Según directiva 2003/73/CE del Parlamento Europeo del Consejo de 23 de septiembre de 2002: "Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico

no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

Solicitud

Rechazo: Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce

Insistencia en la conducta, no existiendo por tanto, consentimiento mutuo.

Se requiere que el sujeto activo tenga conocimiento, o esté en condiciones de poseerlo, de que su conducta resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la padece.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se considerarán conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de estos favores.

La persecución o invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que el trabajador/a haya dejado claro que resultan inoportunas.

Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

II. Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que concurren los siguientes requisitos:

Que carezca de justificación y fundamento

Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

III. Procedimiento de actuación

Prevención

Tanto la Dirección como la Comisión Sindical de Empresa se comprometen a difundir el contenido de este Protocolo, fomentando entre todos sus empleados/as la información y educación en materia de respeto a los derechos de los/as trabajadores/as. Se promoverá que todo trabajador/a reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as.

La empresa se compromete a adoptar las medidas oportunas que prevengan o sancionen conductas que violenten la integridad moral o sexual de sus trabajadores/as.

Comisión paritaria

La Dirección de la empresa y la Comisión Sindical de Empresa, acuerdan crear una Comisión Paritaria de Seguimiento, con las siguientes funciones:

Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Ser informado de la apertura de los expedientes que se lleven a cabo ante los supuestos de denuncia por acoso.

Formular las alegaciones que, en su caso, considere oportunas y proponer pruebas o medidas cautelares.

Recibir información de las conclusiones del expediente y de la sanción impuesta.

Nombrar a las personas que vayan a instruir el expediente que se desarrolla en el presente Protocolo.

Esta Comisión estará compuesta por 2 representantes de la Empresa y por 2 representantes laborales de los sindicatos mayoritarios en la Empresa.

Se pacta que dicha Comisión estará formada, por las mismas personas que han negociado el presente documento, pudiendo ser sustituidas por otras por mutuo acuerdo de las partes, si así fuese necesario.

Procedimiento de actuación ante una situación de acoso

El procedimiento de actuación deberá ser rápido, claro y preciso, se regirá por los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto a los trabajadores afectados y han de proteger igualmente su dignidad.

A) Denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, podrá elegir entre una de estas vías para denunciar su caso:

Dirección de la Empresa

Dirección o Departamento de RRHH de la Empresa

Representantes Legales de la Empresa, quien inmediatamente lo pondrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa o Dirección de RRHH de la Empresa

Comisión Paritaria en su conjunto o a algún miembro de la misma.

En el supuesto de que no se pusiera en conocimiento de la Empresa, ésta quedará exonerada de cualquier responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

Las denuncias anónimas.

Las denuncias que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, cualquier trabajador que sea testigo o tenga conocimiento de la existencia de actos de acoso, está legitimado para efectuar la denuncia.

B) Actuaciones preliminares y apertura del expediente

Todas las actuaciones que se indican a continuación, tienen que realizarse en un plazo máximo de 10 días laborables. Únicamente se podrá ampliar el plazo en casos excepcionales.

1.) Para dar trámite a la reclamación, la denuncia se formulará por escrito y en ella deben contenerse:

Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo el acoso (en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante).

Deberá contenerse expresión concreta de los hechos, sujetos implicados, indicación de las fechas y demás circunstancias relevantes (existencia de testigos, etc.).

Identificación de la/as persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2). La Comisión Paritaria, acusará recibo de dicha denuncia, y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

Sin embargo, no podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, actuando con total imparcialidad en asuntos relacionados con compañeros de la empresa.

3). El instructor/es designado/s y la persona denunciante, realizarán un análisis de los hechos denunciados, tras lo cual, la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

Si la persona denunciante es distinta a la persona presuntamente afectada, ésta última confirmará o no la denuncia presentada.

Se recabará de la persona afectada, una vez ratificada la denuncia por ésta, su consentimiento expreso para poder acceder a cuanta información o testimonios sean precisos para la instrucción del procedimiento. También se le garantizará que dicha información será tratada con carácter reservado y confidencial (excepto en el caso de que deba ser utilizada por la empresa en un proceso judicial o administrativo).

Recibido el informe presentado por el instructor/es, la Dirección de RRHH de la empresa determinará:

a) Que no queda acreditado la existencia de acoso.

En este caso, se dará por concluido el expediente y se facilitará una copia del mismo a la Comisión Paritaria que podrá alegar lo que estime oportuno en un plazo máximo de 48 horas a la recepción del mismo.

b) Que existen indicios racionales de acoso.

En este caso:

- Se podrá acordar, si se considera necesario, la adopción de medidas cautelares.
- Se ofrecerá a la persona afectada, si las circunstancias lo permiten, resolver el problema mediante la mediación (de una manera confidencial, sencilla y discreta). En este caso, se reunirá también el instructor/es con la persona denunciada en privado con la finalidad de mediar en el proceso con propuestas sencillas y prácticas para intentar solucionar el problema. Se valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta con el denunciante-denunciado. En caso de llevarse a cabo la mediación, se redactará por escrito las conclusiones de la misma.
- Si existe acuerdo, se finalizará el proceso (adoptando las medidas que se consideren oportunas).
- Si no existe acuerdo, se iniciará el procedimiento propiamente dicho.

C) Desarrollo del expediente

En el caso de que existan indicios racionales de acoso y no se haya realizado el proceso de mediación anteriormente mencionado o éste haya sido sin acuerdo, el instructor/es, con carácter reservado y confidencial:

Recabará cuanta información considere precisa.

Determinará las personas que van a ser entrevistadas.

Dará traslado del expediente al presunto acosador de los hechos que se le imputan para formular las alegaciones correspondientes o proponer la práctica de prueba/as que considere oportuna/as.

Redactará actas que se firmarán por los intervinientes y que quedarán en su poder, de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido.

Determinará las pruebas que se deban practicar.

Propondrá, en el caso de que sea necesario, las medidas cautelares a aplicar por la Empresa que considere oportunas y precisas (por ejemplo, la separación de la víctima de su presunto acosador/es).

El desarrollo del expediente, tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, se podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

C) Resolución y conclusiones

Una vez concluido el expediente, el instructor/es, en un plazo máximo de 3 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Comisión Paritaria, que informará a la Dirección de la Empresa para que a la vista de este informe, adopte las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

1.- Imponer las medidas disciplinarias que correspondan a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.

A estos efectos, tendrán la consideración de agravantes, la reincidencia del acosador y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

2.- Archivo del expediente en el caso de que se consideren no acreditados los hechos.

3.- Asesoramiento y ayuda psicológica o médica, en la medida de lo posible, en caso de ser necesario, de las personas afectadas.

4.- Cualquier otra que se considere conveniente.

El presente procedimiento se aplicará, con independencia de las acciones legales que en derecho corresponda a la persona denunciante.

ANEXO I.

TABLA SALARIAL

1.- Salario base

Grupo	Niveles	euros /mes
Mandos	III	3.147,59
	II	2.642,68
	I	2.202,24
Técnicos	III	2.397,75
	II	1.998,13
	I	1.665,12
Administración	III	1.826,26
	II	1.557,69
	I	1.235,41
Operaciones	III	1.611,38
	II	1.396,55
	I	1.096,71

2.- Aumentos periódicos por años de servicio

Grupo	Niveles	euros/mes
Mandos	III	49,93
	II	49,68
	I	49,18
Técnicos	III	49,81
	II	49,68
	I	42,66
Administración	III	49,18
	II	49,12
	I	34,04
Operaciones	III	46,52
	II	45,85
	I	31,25

Para los trabajadores cuya antigüedad es anterior a 1 de enero de 2003, el importe que le corresponde por cada trienio es aplicando la siguiente fórmula*15,5/15 al valor del trienio reflejado en la presente tabla.

ANEXO II
CALENDARIO LABORAL
AÑO 2013

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4					1	2	3
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	28	29	30	31
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5						1	2
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4							1
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
29	30	31					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
														30						
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6					1	2	3							1
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					

FIESTAS LABORABLES DE LA COMUNIDAD DE MADRID (12)

FIESTAS MADRID CAPITAL (2)

FIESTAS POR CONVENIO (2)

HORARIO CALENDARIO LABORAL 2013

DE LUNES A VIERNES DE 7,40 H. A 15,00 H.

ANEXO III

Derechos garantizados al personal subrogado de Logista, S.A

Se reconocen los siguientes derechos que se detallan a continuación, al personal (1) que previamente a la subrogación empresarial de fecha 1/02/2006, provenía de la empresa Logista, S.A, con motivo de la entrada en vigor del Convenio Colectivo propio de la empresa Compañía de Distribución Integral de Publicaciones Logista, s.l.

A) Artículo 35 del Convenio Colectivo de Logista, S.A 2008-2009:

Plan de Pensiones de Logista, S.A (2)

Artículo 35. Previsión social complementaria-Plan de pensiones de empleo de Logista, S.A.

Sin perjuicio de la protección dispensada por el Sistema de la Seguridad Social para todos los trabajadores de la Empresa, el personal en activo disfrutará de las prestaciones complementarias establecidas y reguladas en las Especificaciones del «Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.A.», constituido en aplicación y desarrollo de los pactado en el Acta de fecha 15/07/1999, suscrita entre la Empresa y la representación laboral.

Los derechos y obligaciones de la Empresa y de los partícipes y beneficiarios en materia de previsión social complementaria serán, única y exclusivamente, los contenidos en las precitadas Especificaciones.

Las Especificaciones del «Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.A.» vigentes en cada momento forman parte inseparable del presente Convenio Colectivo, bastando para su incorporación al mismo, que será automática, la certificación de la Comisión de Control del Plan de Pensiones conteniendo el texto de las mencionadas Especificaciones o comunicando las modificaciones que ulte-

riormente pudieran producirse. La vigencia de las mismas será, en todo caso, la que acuerde la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

B) Ayudas sociales

1. Gratificación por continuidad en el servicio.

Al personal en activo que cumpla 24 años de servicios efectivos, le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad ordinaria.

2. Ayudas de Estudio

Bases (curso 2012-2013)

Base 1ª

Podrán solicitar Ayudas por este concepto, los trabajadores fijos y prejubilados de la Compañía, mientras ostenten esta condición, para sí mismos o para los familiares con los que tengan una obligación legal en los que se dé una situación real de dependencia económica y estén cursando estudios oficialmente reconocidos. Cuando ambos cónyuges sean empleados del Grupo Logista, sólo uno de ellos podrá solicitar ayudas para sus hijos.

También podrán solicitar ayudas, en análogas condiciones, el personal Pasivo de la Compañía para sus familiares, y los huérfanos de trabajadores que hubieran causado Pensión en beneficio de aquéllos.

Asimismo, tendrán derecho a estas Ayudas, para sí y sus familiares, los trabajadores que estén de alta en el momento de solicitar la ayuda y, en ese momento acrediten un tiempo efectivo de prestación de servicios igual o superior a un año, entendiéndose como tal la suma de contratos. De igual forma podrán solicitar estas Ayudas los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa, excedencia por maternidad/paternidad y de excedencia por cuidado de hijos o familiar enfermo.

La solicitud podrá cursarse sin límite de edad para los trabajadores en Activo y Prejubilados de la Compañía, mientras ostenten esta condición, y hasta los 25 años (menores de 26 a 31/12/2012), para los familiares citados en los tres párrafos precedentes, que podrá elevarse a 26 años (menores de 27 a 31/12/2012), cuando el beneficiario curse estudios de Enseñanza Superior en Carreras de seis años de duración, o cuando le falte un solo curso para terminar sus estudios y acredite aprovechamiento en los anteriores.

No se conceden Ayudas de Estudio para Másteres, Doctorados, Tesinas, etc., ni tampoco para una segunda carrera Universitaria, para los alumnos que ya percibieron ayudas para la primera.

A los trabajadores de la Empresa a los que se exigió Titulación Universitaria para acceder al puesto de trabajo, se les concederá Ayuda de Estudio para una Carrera. Para el Curso de Acceso a la Universidad, sólo se concederán ayudas al personal Activo y Prejubilado de la Compañía, sin límite de edad, y hasta los 25 años (menores de 26 años a 31/12/2012), para los hijos que no trabajen y convivan con el solicitante. Dicha ayuda se concederá por importe del Nivel V de las Bases, cuando hayan superado, las pruebas de Acceso a la Universidad.

Para los Cursos en la Escuela Oficial de Idiomas, sólo para el personal Activo y Prejubilado de la Compañía, mientras ostenten esta condición, se concederá una Ayuda cuando hayan superado el Nivel Intermedio, y otra Ayuda al concluir el Nivel Avanzado. Dichas ayudas serán por importe del Nivel VI especificado en las Bases. Esta Titulación, en ningún caso dará lugar al Premio por Mayor Aprovechamiento reflejado en la Base 3ª.

Base 2ª

El importe de las Ayudas correspondientes a cada Nivel de estudios, teniendo en cuenta la edad, será el siguiente:

- I - Hasta los 5 años, (menores de 6 años a 31 de euros Diciembre del año en Curso): 234 euros
- II - De 6 a 11 años, (menores de 12 años a 31 de Diciembre del año en Curso) : 256 euros
- III- De 12 a 13 años, (menores de 14 años a 31 de Diciembre del año en Curso): 312 euros
- IV - De 14 a 15 años, (menores de 16 años a 31 de Diciembre del año en Curso): 400 euros
- V - De 16 a 17 años, (menores de 18 años a 31 de Diciembre del año en Curso) : 471 euros
- VI - De 18 a 25 años, (menores de 26 años a 31 de Diciembre del año en Curso): 698 euros
- VII - Dieta por Residencia forzosa fuera del domicilio familiar: 510 euros

Base 3ª

- a) Para los Niveles I, II, III y IV de la Base 2ª (menores de 16 años a 31 de diciembre del año en curso), la Ayuda se concederá automáticamente, teniendo en cuenta los datos sobre hijos dados de alta en Recursos Humanos. Solamente si optan al Premio de Mayor Aprovechamiento de los Niveles III y IV, deberán presentar la solicitud, acompañada únicamente con el justificante de las notas.

- b) Para el Nivel V de la Base 2ª, la ayuda se concederá por el simple hecho de acreditar la matriculación.
- c) Para el Nivel VI, al solicitar la Ayuda, los beneficiarios deberán acreditar progresión en los estudios, es decir, que se encuentran matriculados o en condiciones de hacerlo, en caso de Enseñanza Libre, en el curso siguiente para el que recibieron la última ayuda. En ningún caso podrán concederse ayudas para un mismo curso, aunque de diferentes estudios independientemente del número de asignaturas de que se matriculen, las ayudas se concederán por curso completo. Aquellos solicitantes que, como consecuencia de los cambios en los Planes de Estudio, tengan en su carrera un número de cursos académicos menor a los inicialmente previstos, y ello suponga un incremento sustantivo en el número de asignaturas que le restan para terminar su carrera, podrán enviar su solicitud debidamente motivada, para su tratamiento junto con las ayudas cuya concesión es discrecional por parte de la Comisión.

Cuando se trate de alumnos de Bachiller o de Ciclos Formativos de Grado Medio, su importe no podrá exceder en ningún caso del que se recoge en el Nivel V de la Base 2ª.

Base 4ª

A efectos de concesión de Ayudas de Estudio que soliciten los trabajadores Activos y Prejubilados para sí mismos para realizar Estudios Oficiales, se tendrán en cuenta para su valoración los Niveles siguientes:

IV - 3º de ESO y 4º de ESO: 400 euros

V - 1º de Bachillerato, 2º de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio: 471 euros

VI - Estudios de Enseñanza Superior, Ciclos Formativos de Grado Superior y Escuela Oficial de Idiomas: 698 euros

Base 5ª

Se podrá conceder una ayuda adicional en el Nivel VI, para estudios de Enseñanza Superior que precisen forzosamente matricularse en un curso más con objeto de realizar el Proyecto de Fin de Carrera para la terminación de la misma, siempre que acredite documentalmente haber superado la totalidad de las asignaturas de la Carrera.

Base 6ª

Para la percepción de la Dieta de Residencia recogida en el Nivel VII, deberá acreditarse fehacientemente, tanto para los estudios realizados en España como para los realizados en el Extranjero, la residencia del alumno fuera de la localidad habitual del solicitante durante el curso académico actual. Dicha dieta se establece para los estudios comprendidos en el Nivel VI de las Bases 2ª y 4ª.

Base 7ª

Excepcionalmente y con carácter discrecional, la Comisión podrá conceder Ayuda en caso de repetición, en razón de circunstancias especiales y ajenas a la voluntad del alumno debidamente justificadas, para las enseñanzas correspondientes al Nivel VI (Base 2ª), cuando así lo estimen justificado los miembros de la Comisión Mixta

Base 8ª

Se abrirá una nueva Convocatoria Especial de petición de Ayudas, para aquellos alumnos que deban hacer frente a gastos de matriculación como consecuencia de haber realizado Exámenes Extraordinarios.

Base 9ª

Además de las Ayudas de Estudio, los alumnos que hayan aprobado Curso Completo en un Año Académico, con calificaciones de Notable, Sobresaliente o Matrícula de Honor, podrán solicitar la concesión de un Premio por su mayor aprovechamiento, que se concederá con arreglo a las siguientes normas:

1. Para los estudios comprendidos en los Niveles III, IV y V: el 15% del importe de la cuantía del Nivel respectivo para calificaciones globales de Notable (igual ó mayor que 7 y menor que 9) y el 35% del importe de la cuantía del Nivel respectivo para calificaciones globales de Sobresaliente o Matrícula de Honor (igual o mayor que 9).

2. Para estudios comprendidos en el Nivel VI con al menos 3 años de duración, siempre que no se haya producido un cambio de carrera, se dará un único Premio por la cuantía de la ayuda de dicho Nivel, siempre que la finalización de los estudios se realice en el número de años consecutivos y académicos que figuran en el Plan de Estudios y el interesado no solicite simultáneamente Ayudas de Estudio.

Base 10ª

Las solicitudes se suscribirán por el trabajador que las formule o, en su caso, por el cónyuge, tutor o encargado de los menores.

Los plazos de admisión de solicitudes, se señalan en la Convocatoria.

3. Ayudas de Juguetes Reyes

Se reconoce una ayuda económica para juguetes reyes por importe de 18,75 euros por hijo mayor de 1 año y menor de 10. En caso de que el hijo padezca una minusvalía igual o mayor del 33%, se ampliará hasta los 13 años de edad.

4. Ayudas para discapacitados

Se reconoce una ayuda económica, únicamente para cónyuges, hijos y familiares tutelados legalmente, menores de 65 años de 135 euros mensuales, siempre que se les reconozca una minusvalía igual o mayor del 33% para menores de 18 años y del 65% para mayores de edad.

Cuando el discapacitado a cuyo favor se solicita la ayuda sea mayor de 18 años, la discapacidad debe tener su causa en enfermedad o accidente sobrevenido.

No obstante, para todos aquellos que soliciten la ayuda por primera vez, y tengan más de 18 años, si antes de cumplir dicha edad hubiesen tenido reconocida una discapacidad del 33% o más, se les concederá la ayuda establecida.

Estas solicitudes y las prórrogas de mayores de 18 años y menores de 65 con una discapacidad reconocida de menos del 65% deberán venir acompañadas de certificado de pensiones, certificado acreditativo de no haber cotizado a la Seguridad Social, expedido por este Organismo, o en su defecto certificación de vida laboral.

En caso de trabajar deberá aportar certificado de ingresos, los cuales no deben superar sin prorratear las pagas, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. No se computarán para este cálculo las ayudas por aquellas prestaciones abonadas por cualquier Organismo Estatal ó Autonómico por razón de su discapacidad.

Con independencia de la prestación básica, existe otra ayuda para los gastos de enseñanza en centros especializados o tratamientos de reeducación física y psíquica, equivalente al 50% de los gastos justificados con un tope de 125 euros.

5. Ayudas para enfermos celiacos

Se establece una ayuda de 70 euros mes para enfermos celiacos. Se conceden por periodo de un año que se prorroga previa solicitud en mayo del año siguiente.

6. Ayudas para estancias en sanatorios psiquiátricos

Cuando sea necesario el internamiento en sanatorios psiquiátricos, antituberculosos o casas de reposo, se podrán solicitar ayudas para el personal activo, pasivo y sus familiares con los siguientes importes:

- 90% del importe de la estancia con tope de 19,83 euros/día.
- 75% de los gastos de quirófano, radiografías, análisis, tratamientos, honorarios.
- 25% de los gastos de medicación.
- Ayudas discrecionales a criterio de la Comisión por un 50% del gasto, con informe del especialista médico de la Seguridad Social.

7. Tratamientos especializados por trastornos psicológicos o deficiencias físicas.

Esta ayuda se concede por el 50% de los gastos justificados, con un tope de 120,20 euros.

Debido a las numerosas peticiones recibidas para este tipo de ayudas, que en muchas ocasiones revisten un carácter superficial y con poco fundamento desde el punto de vista de la patología, las solicitudes deberán venir avaladas con un diagnóstico concreto, certificado por el médico especialista o psiquiatra de la Seguridad Social, en el que figure el nº de colegiado. También deberán adjuntar todo tipo de pruebas que se le hayan realizado, así como la valoración de las mismas.

8. Intervenciones oftalmológicas con cirugía refractiva

Para los trabajadores, los cónyuges y para los hijos menores de 26 años que acrediten convivencia con el solicitante y estén en situación de desempleo, se abonará el 50% de los gastos realizados, con un tope de 450,76 euros, por ojo intervenido con esta técnica, que tenga al menos 5 dioptrías, contabilizándose tanto la miopía y la hipermetropía, como el astigmatismo.

9. Arreglos bucales derivados de procesos generales

Se concede por una sola vez y únicamente para trabajadores de la compañía, una ayuda económica del 50% de los gastos realizados, con un tope de 1.803,04 euros, revisable en función del número de ayudas que se soliciten, cuando quede acreditado, con informe del odontólogo o estomatólogo del Sistema Nacional de Salud que el arreglo de la boca vienen generado por los siguientes procesos generales:

- Inmunodeficiencias
- Leucemias
- Tratamientos con quimioterapia

- Diabéticos insulino dependientes
- Hipotiroidismo
- Hiperplasias gingivales idiopáticas
- Hiperplasias gingivales por tratamiento de hidantoínas.

10. Ayudas para la atención de los padres en residencias geriátricas

Esta ayuda se concede para los trabajadores, para la atención de sus padres, cuando estos no pueden valerse por sí mismos, por un importe del 50% de los gastos realizados, después de deducir las pensiones recibidas (jubilación, viudedad, etc...).

Los gastos, para este tipo de ayudas, se abonarán con una retroactividad máxima de tres meses, desde la fecha de las solicitudes.

11. Prótesis dentales, tratamientos de ortodoncia, implantes y tratamientos periodontales

Para los trabajadores, cónyuges e hijos menores de 26 años, que no trabajen y convivan con el solicitante, se concederán ayudas para prótesis dentales, tratamientos de ortodoncia, implantes y tratamientos periodontales.

Estas ayudas, se concederán por una sola vez, para el mismo beneficiario, siendo incompatible cualquiera de las cuatro a lo largo de la vida del trabajador. El importe de las mismas será:

- Prótesis dentales: 50% de los gastos justificados con un tope de 45,08 euros
- Tratamientos de ortodoncia, implantes y tratamientos periodontales: 50% de los gastos justificados con un tope de 90,15 euros

Las solicitudes deberán presentarse, en el plazo máximo de 6 meses, desde la fecha de la factura de la intervención.

12. Ayudas para aparatos audífonos

La ayuda económica será del 50% de los gastos justificados, con un tope de 45,08 euros por una sola vez para el caso de cónyuge e hijos del trabajador.

En el caso del trabajador, la ayuda económica por este concepto, será el equivalente al 50% de los gastos realizados, con un máximo de 450 euros por audífono, sin posibilidad de volver a solicitarla hasta transcurridos 5 años de su concesión.

13. Ayudas para corsés ortopédicos

Para este caso, se concederá una ayuda para el personal activo del 50% de los gastos justificados, con un tope de 90,15 euros

14. Ayudas para prótesis prescritas por el traumatólogo

La ayuda consistirá en el 50% de los gastos justificados, para ortosis prescritas por el traumatólogo, después de intervenciones quirúrgicas y que no estén dentro de las prestaciones que cubre la Seguridad Social.

(1) Los trabajadores a los que se les respetan los derechos arriba referenciados, son los siguientes:

Alonso Álvarez, Alberto
Aparicio Largo, Esther
Álvarez González, Carlos
Becerra Cornejo, Felipe
Calleja Tomé, Marino
Colldefors Martínez, Francisco Javier
Díez García, Cipriano
Fernández Heras, Eva
Fuertes Rivero, Hidilio Andrés
García Barcenilla, Román
García del Moral Pinilla, Joaquín
García Fernández, Ana María
Garrido Muñoz, María Carmen
González Fernández, Juan Carlos
González Fernández, Óscar
Jara Labrador, M^a Elena
Jiménez Sanavía, José Luis
López Sánchez, M^a Elena
Martínez Zavala, M^a Paz
Mateo Rivero, Laureano
Nieto-Marquez Fernández, Jorge
Pasamontes Díaz, Rosa María
Peinador Calle, Jorge Alejandro
Perez Vilariño, Silvia
Pozo SanJuan, Miguel
Rodríguez Díaz, Ricardo
Rodríguez Sánchez, Rosa

Romero Barruete, Pedro Miguel
Ruiz Calvo, Lourdes
Sebastián García J. Alejandro
Velázquez Jiménez, Miguel Angel
Zamarreño Sánchez, Fidela

(2) Este Derecho se mantiene para quienes estuvieran adheridos al plan con anterioridad a la fecha de firma del presente documento.

ANEXO IV

ACUERDO DE JUBILACIÓN PARCIAL

ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA POR EL QUE SE FIJA EL PLAN DE ACCESO A JUBILACIÓN PARCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES LOGISTA, S.L."

En Villaviciosa de Odón, a 21 de marzo de 2013

REUNIDOS

De una parte, D. Miguel Angel Velázquez, con DNI nº 06551082S, mayor de edad, actuando en nombre y representación de la empresa COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES LOGISTA, S.L, en su calidad de Director de RRHH, provista de C.I.F. nº. B84537307, y con domicilio social en c/ Electricistas, 3 (Pol. Ind. Pinares Llanos) de Villaviciosa de Odón (Madrid),

Y de otra parte, D. Pedro Miguel Romero Barruete, mayor de edad, con DNI nº. 00392351V, D. Felipe Becerra Cornejo, mayor de edad, con DNI nº 07505169Q y D. Alberto Alonso Álvarez, mayor de edad, con DNI nº 51344850H, quienes actúan en su condición de Delegados de Personal y miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, con las facultades necesarias para adoptar Acuerdos de carácter Colectivo; todos ellos con domicilio a efectos del presente acuerdo en Villaviciosa de Odón (Madrid), Calle Electricistas nº3 del Polígono Industrial Pinares Llanos.

Ambas partes se reconocen la capacidad jurídica necesaria para el otorgamiento del presente documento, y al efecto

EXPONEN

- I. Que en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo de empresa, ambas partes han venido contemplando la posibilidad de incluir en su regulación un plan de acceso a la jubilación parcial, con la finalidad de regular el acceso de los trabajadores de la empresa a la misma.
- II. Que, ambas partes negociadoras han consensuado el contenido del Plan de Acceso a la Jubilación Parcial que se contiene en el presente acuerdo colectivo de empresa, así como el listado de afectados y adscritos al mismo, así como las condiciones que pueden dar lugar a la jubilación parcial de los trabajadores mediante la formalización de los correspondientes contratos de relevo conforme a las condiciones previstas en la normativa vigente en el intervalo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2012, y en concreto en lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social vigente en el periodo señalado, así como en la normativa concordante.
- III. Que, tanto los Delegados Sindicales de Empresa como la Dirección de la Compañía consideran que el Plan aprobado contribuirá a mejorar la viabilidad presente y futura de la empresa, así como a garantizar una adecuada modernización y regeneración de la plantilla en aras a obtener una mejora en la capacidad técnica que permita una mayor competitividad de la empresa en el mercado.
Del mismo modo, ambas partes consideran que los acuerdos relativos a la jubilación parcial permitirán una mejora en el acceso al empleo por parte de nuevas generaciones, fomentando la contratación de nuevos empleados a través del sistema de contrato de relevo, rejuveneciendo así la plantilla.
- IV. Que, a la vista de lo anterior, y con base en las anteriores manifestaciones, ambas partes, en el ejercicio de la autonomía de su voluntad, acuerdan la aprobación del Plan de Acceso a la Jubilación Parcial, mediante la suscripción del presente documento denominado "ACUERDO COLECTIVO SOBRE LA JUBILACIÓN PARCIAL EN C.D.I DE PUBLICACIONES, LOGISTA S.L." de conformidad con las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera.- **Ámbito temporal**

La duración del Presente Plan de Acceso a la Jubilación Parcial se establece desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2.018.

Sin perjuicio de lo anterior, y durante la vigencia del presente acuerdo, cualquiera de las partes podrá denunciar el presente acuerdo de forma anticipada a su vencimiento, preavisando a la otra, con, al menos, treinta días de antelación.

De la eventual rescisión anticipada del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral.

Segunda.- **Ámbito personal de aplicación**

Este Plan será de aplicación a aquellos trabajadores que se hayan adscrito al mismo antes de la fecha de 1 de abril de 2013, habiendo comunicado su decisión y voluntad de adscribirse al mismo por escrito antes de dicha fecha.

En todo caso, el Plan será de aplicación a aquellos empleados que accedan a la jubilación en los términos previstos en la Estipulación Primera.

De este modo, los trabajadores afectados, que reúnen los requisitos establecidos en el presente documento y legislación de aplicación, y que han optado por adscribirse al mismo, son los que figuran en el listado que se adjunta al presente documento como ANEXO I.

Tercera.- **Ámbito territorial**

El presente Plan surtirá efectos y será de aplicación al personal mencionado anteriormente que presta servicios en la empresa COMPAÑÍA DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES LOGÍSTICA, S.L.

Cuarta.- **Requisitos de acceso**

Los trabajadores incorporados al presente Plan de Jubilación Parcial, deberán cumplir con los requisitos legales establecidos al efecto:

- Haber cumplido la edad de 61 años dentro del período de vigencia del presente Acuerdo, o, en su caso de 60 años si se trata de trabajadores que reúnan la condición de mutualista con anterioridad al 1 de enero de 1967, según la norma 2ª del apartado 1 de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley General de la Seguridad Social en su redacción válida para el período correspondiente entre el 1 de enero de 2008 y 3 de diciembre de 2012, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Cotización a la Seguridad Social, acreditar un período previo de cotización de 30 años.
- Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.

Quinta.- **condiciones de aplicación**

a) Jornada.

Con carácter general, el acuerdo implicará la posibilidad de acceder a una jubilación parcial de hasta el 75%, manteniéndose vinculado con la empresa mediante la prestación de una jornada de trabajo de hasta el 25% sobre la establecida, en cada momento, por el Convenio Colectivo.

De manera excepcional, y supeditado a la disponibilidad de la empresa, la jubilación parcial podrá alcanzar el 85% cuando concurren las causas legalmente previstas para ello. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

b) Duración.

El contrato de tiempo parcial será de duración determinada y se extinguirá en el momento que el empleado cumpla la edad acordada con la empresa a la fecha de acceso a la jubilación parcial y, como máximo, a los 65 años.

A partir de dicha fecha de jubilación definitiva, serán de aplicación las siguientes condiciones:

- Finalizarán todos los abonos, aportaciones, prestaciones, beneficios sociales pasando el empleado a la situación de jubilación definitiva a todos los efectos, con la consiguiente extinción de su relación laboral.
 - El empleado, una vez haya accedido a la jubilación definitiva de la Seguridad Social, tendrá derecho a percibir las prestaciones establecidas en el Plan de Pensiones (si lo tuviera).
- c) Extinción.
- La jubilación parcial se extinguirá por las siguientes causas:
- i. Por el acceso del empleado relevado a la jubilación definitiva.
 - ii. Por el acceso del empleado relevado a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez con carácter previo a la jubilación definitiva.
 - iii. Por el fallecimiento del empleado relevado.
- d) Los trabajadores que deseen acceder a la situación de jubilación parcial deberán acreditar la concurrencia de los requisitos legales necesarios, efectuando solicitud por escrito a la Empresa indicando la fecha prevista de acceso y las condiciones de reducción de jornada. Con carácter excepcional, la empresa podrá denegar las solicitudes de jubilación parcial, cuando la concesión de la misma suponga una merma de productividad o disfunciones organizativas para el normal funcionamiento de la empresa. En estos casos, el solicitante podrá reiterar en años sucesivos su solicitud momento en el que se revisará de nuevo la afectación de la solicitud de jubilación parcial efectuada respecto de la marcha de la empresa.

Sexta.- Aspectos generales

El presente Plan será de aplicación siempre y cuando no contradiga lo prevenido en la normativa de aplicación y siempre que se mantenga vigente, en los casos legalmente establecidos, lo dispuesto en la normativa referida en los periodos de aplicación indicados. De modo que, cualquier derogación o modificación de la misma que implique la imposibilidad de la aplicación del presente Plan provocará la anulación del mismo y de los compromisos aquí asumidos.

Del mismo modo, ambas partes reconocen y pactan expresamente que ello no supondrá, en ningún caso, derecho alguno por parte de los trabajadores a reclamar a la empresa el nacimiento o restitución de algún derecho (ya sea de contenido económico o no) sustitutivo de lo aquí pactado.

La Dirección de la Empresa manifiesta expresamente, y la representación de los trabajadores así lo asume, que la inaplicación del presente Plan por motivos ajenos a su voluntad no determinará la aplicación de la normativa en materia de jubilación parcial que entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2013.

Séptima.- Comunicación y registro

Ambas partes acuerdan la comunicación al Instituto Nacional de la Seguridad Social, así como a la Autoridad Laboral competente, del presente acuerdo colectivo y del Plan de acceso a la jubilación parcial contenido en él, en aras a que los trabajadores afectados puedan acogerse a lo dispuesto en el apartado 2 del a Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, modificada por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede, ambas partes firman el presente Acuerdo por duplicado, en el lugar y fecha del encabezamiento.

ANEXO I

RELACIÓN DE TRABAJADORES ADSCRITOS AL PLAN DE ACCESO A JUBILACIÓN PARCIAL DE LA EMPRESA “COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES LOGISTA, S.L.”

Los trabajadores que han solicitado su adscripción al Plan de Acceso a la Jubilación Parcial, suscrito en virtud de Acuerdo Colectivo de Empresa de fecha 21 de marzo de 2013, de aplicación en la empresa y suscrito entre los Delegados Sindicales de Empresa y Dirección de la Compañía son los que se indican a continuación:

- D. Joaquín García del Moral Pinilla, D.N.I. nº. 00787033-L
- D. Francisco Javier Colldefors Martínez, D.N.I. nº. 50679647-K
- D. Cipriano Díez García, D.N.I. nº. 08778698-N
- D. Laureano Mateo Rivero, D.N.I. nº.51325796-P
- D^a. Fidela Zamarreño Sánchez, D.N.I. nº.07940753-A
- D^a. Lourdes Ruiz Calvo, D.N.I. nº.00653761-D
- D^a. Rosa M^a Pasamontes, D.N.I. nº.02844472-Q



Y en prueba de conformidad, la Dirección de la empresa y los Delegados Sindicales firman el presente Anexo al Acuerdo Colectivo de Empresa de Plan de Acceso a la Jubilación Parcial.
En Villaviciosa de Odón a 21 de marzo de 2013

ANEXO V

AUTORIZACIÓN INCORPORACIÓN DATOS PERSONALES

En virtud de la Ley Orgánica 15/99 de Protección de Datos de carácter personal, las personas relacionadas en el Anexo III. Derechos garantizados al personal subrogado de Logista, S.A y los relacionados en el Anexo I del Anexo IV. Acuerdo de Jubilación parcial, autorizan expresamente con su firma a que su nombre y apellidos y, en el segundo caso, también DNI, aparezcan en el Convenio Colectivo de Compañía de Distribución Integral de Publicaciones Logista, S.L.

(03/8.629/14)

