

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Numil Nutrición, S.R.L.” (código número 28100862012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Numil Nutrición, S.R.L.”, suscrito por la Comisión Negociadora, el día 14 de junio de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 20 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

VI CONVENIO COLECTIVO DE NUMIL NUTRICIÓN, S.R.L.

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre Numil Nutrición S.R.L. y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

Capítulo I

Ámbito, vigencia y sistema normativo

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en su totalidad a las relaciones de trabajo de la empresa Numil Nutrición S.R.L. existentes con el personal del centro de Oficinas Centrales ubicado actualmente en la C/ Torrelaguna 77 (Madrid) y Centro de Distribución, ubicado actualmente en Valdemoro (Madrid).

Igualmente por decisión de ambas partes, será de aplicación al personal comercial que se encuentra adscrito al centro de trabajo de la C/ Torrelaguna, 77, de Madrid, únicamente en relación con las siguientes materias: (i) Organización del trabajo; (ii) Polivalencia y Movilidad Funcional; (iii) Vacaciones; (iv) Festivos; Permisos y excedencias; (v) Régimen retributivo- partidas salariales, sin perjuicio del régimen especial que es de aplicación a dicho colectivo -no les serán de aplicación las normas establecidas en materia de partidas extrasalariales por tener dicho colectivo un régimen distinto al pactado en el texto del presente Convenio-; (vi) Conciliación de la vida laboral y familiar; edad de jubilación y beneficios sociales; (vii) Salud laboral; (viii) Utilización del correo electrónico e Internet; (ix) Régimen Disciplinario-Faltas, premios y sanciones.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores por cuenta de la empresa Numil Nutrición S.R.L. pertenecientes al centro de trabajo de la C/ Torrelaguna, 77 (Madrid) donde se encuentran las oficinas centrales y del centro de distribución de Valdemoro (Madrid) bajo cualquier modalidad de contrato laboral ya sea indefinido o de duración determinada. Respecto al personal comercial adscrito al centro de trabajo de la C/ Torrelaguna, 77 (Madrid), le serán de aplicación única y exclusivamente las materias señaladas en el artículo 1, quedando expresamente excluidos de la aplicación del convenio colectivo en las materias no mencionadas en dicho artículo.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio:

- a) Consejeros, directores, titulados con puestos de directivos o de jefatura que por estar involucrados en la gestión de la empresa y tener responsabilidad integral de gestión sobre personas y presupuestos de la misma, o de una determinada área, pueden tener unas condiciones laborales diferentes a las establecidas en el presente Convenio.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios o personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Numil Nutrición, S.R.L.
- c) Asesores.
- d) Aquellos con los que expresamente se acuerde su exclusión, por haberse pactado con ellos condiciones diferentes, y en su conjunto más beneficiosas para el trabajador, a las establecidas en el Convenio Colectivo.

El personal de los apartados a) y d) del presente artículo se considerará extraconvenio.

Art. 3. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma, sin necesidad de esperar a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo para aquellos capítulos o materias en las que se establezca una vigencia diferente.

Art. 4. *Denuncia.*—La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante el organismo que ese momento sea competente, dándose traslado de la misma a la otra parte.

De no mediar denuncia expresa del Convenio Colectivo, este se prorrogará por doce meses y sucesivamente.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica deberá ser considerado globalmente.

Por tanto, en el supuesto de que el organismo competente, bien sea la Administración o la Autoridad Laboral, declarara nulo alguno de sus artículos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido integral por la Comisión Negociadora en el término de 2 meses desde que se conozca dicha declaración.

Las disposiciones legales futuras, que supongan variación o creación de conceptos retributivos o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, conllevarán el que se revise el Convenio Colectivo en su integridad por la Comisión Negociadora para determinar si únicamente se modifica el capítulo correspondiente, o si por su impacto, es necesaria una revisión íntegra del Convenio.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio (retributivas o de otra índole) valoradas en su conjunto anual global, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia (norma de carácter legal o convencional, pacto de cualquier clase salvo que se haya concedido expresa, voluntariamente y por escrito como garantía ad personam, contrato individual, condición más beneficiosa, usos o costumbres, o cualquier otra causa).

Igualmente, y de futuro, las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables, y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciban los trabajadores a título personal, consideradas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que las fijadas en el presente Convenio.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 7. *Organización del trabajo.*—La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La dirección deberá informar razonadamente y con carácter previo al comité de empresa de aquellas modificaciones de índole organizativo o funcional que pretenda implantar, siempre que las mismas afecten al volumen de empleo o supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

La Empresa escuchará y estudiará las propuestas e ideas que conlleven algún tipo de innovación o mejora para la actividad en general de la Empresa que le sean presentadas por la representación de los trabajadores.

Art. 8. *Relaciones de trabajo.*—Todo el personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad, permanencia y cumplimiento de sus obligaciones en el puesto de trabajo, respetando los horarios y sometándose a los controles que la dirección establezca de acuerdo con la legislación vigente.

No existirá ninguna discriminación por razones de sexo, estado civil, raza, condición social o sexual, ideas religiosas, políticas o sindicales, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 9. *Vacantes.*—La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla corresponden a la Dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades, y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

1. De existir una vacante, la empresa podrá cubrirla con personal externo o de la propia plantilla, teniendo en cuenta las características objetivas del puesto de trabajo y las circunstancias personales de los aspirantes al mismo.

Los puestos vacantes, de los grupos profesionales sujetos a Convenio, serán publicados internamente para que los empleados que puedan estar interesados, y cumplan los requisitos establecidos para el puesto, puedan presentar su candidatura, sin que dicha publicación conlleve ningún derecho preferente a ocupar el puesto.

En la comunicación de la vacante se detallará el perfil del puesto y los requisitos indispensables para optar al proceso de selección que se lleve a cabo para cubrir el puesto vacante.

2. Si se cubre con personal propio el cambio de puesto tendrá carácter provisional durante un período de adaptación, que será pactado en cada caso, en función de las circunstancias del puesto de trabajo y de la capacidad profesional del trabajador.

En el transcurso de dicho período, la empresa podrá reintegrar al trabajador a su antiguo puesto, quedando sin efecto el cambio.

Art. 10. *Ingreso y contratación del personal.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que haya de exigirse al personal de nuevo ingreso, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral, ni den derecho a retribución de ningún tipo. A tal efecto la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Será causa de extinción del contrato de trabajo sin indemnización la comprobación del falseamiento de alguno de los datos aportados y requeridos durante la selección de personal, si posteriormente el candidato resulta contratado.

Art. 11. *Período de prueba.*—La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso será de seis meses para todos los trabajadores, excepto para los incardinados en el grupo 7, para los que se establece un período de prueba de dos meses.

Respecto al período de prueba en contratos formativos, se estará a lo establecido en sus correspondientes artículos.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo, pudiendo extinguirse la relación laboral por no superación del período de prueba también durante esta situación.

Art. 12. *Contrato para obra o servicio determinado.*—El contrato de un trabajador para la realización de una obra o la prestación de servicio determinado, para afrontar cualquier actividad necesaria para la Empresa, aun siendo inherente a la actividad de la misma, tendrá una duración limitada en el tiempo aunque incierta.

Este tipo de contratos podrá realizarse tanto a tiempo completo como parcial.

En el contrato formalizado por escrito se especificará la obra o servicio que constituye su objeto.

Específicamente, se podrá realizar este tipo de contrato para los siguientes supuestos:

- Apoyo/soporte en actividades relacionadas con proyectos y/o campañas de promoción en las áreas de Marketing, Ventas, CRM, etc.
- Períodos de actividad extraordinaria en el centro de distribución.
- Otros proyectos dentro de cualquiera de las áreas de la empresa que puedan requerir ayuda o apoyo temporal.

La lista anteriormente establecida, es únicamente a efectos ilustrativos, pudiendo la Empresa realizar este tipo de contratos en otros supuestos, si los mismos se ajustan a este tipo de contratación.

Art. 13. *Contratos eventuales.*—Podrán concertarse contratos de trabajo de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

La duración de este tipo de contratos podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses.

Extinguido el contrato de trabajo por terminación del mismo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Cese voluntario del trabajador.*—Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en el Departamento de Recursos Humanos por escrito con el plazo de preaviso que se especifica a continuación.

- a) Quince días de preaviso para los incardinados en el grupo 7.
- b) 4 semanas de preaviso para los trabajadores incardinados en el resto de los grupos.

Salvo que en función de la duración y otras circunstancias se pacte un preaviso diferente.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días de preaviso incumplido, pudiendo la Empresa descontar automáticamente de los recibos de salarios o liquidación de haberes la cuantía que corresponda por la falta de preaviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos, pudiendo descontar de la última nómina y/o finiquito las cantidades que el trabajador pudiera adeudar a la empresa.

El trabajador que haya notificado al departamento de Recursos Humanos su voluntad de cesar al servicio de la misma, no podrá posteriormente desistir de su decisión.

Art. 15. Clasificación profesional, grupos.—El sistema de clasificación profesional estará basado en el sistema de grupos profesionales. Dentro de este sistema se establecen siete grupos profesionales que recogen todos los puestos existentes en las Compañía a nivel global.

Grupos 1, 2, 3 y 4	En estos grupos estarán asignados todos los puestos ejecutivos/directivos del Grupo con responsabilidad Corporativa/Divisional/Internacional/Regional/o local hasta el nivel de los Directores Funcionales -Comité de Dirección- de los países, Senior Managers, etc.
Grupo 5	En este grupo estarán asignados los puestos con responsabilidad local de supervisión/coordinación de una determinada área, jefes de equipo, gerentes, expertos.
Grupo 6	En este grupo estarán asignados los puestos de especialización dentro de las distintas áreas organizativas. Estos puestos no tendrán responsabilidad de supervisión, o ésta será limitada.
Grupo 7	En este grupo estarán asignados los puestos que contribuyen al negocio a través de funciones de apoyo y/o soporte (administrativo, técnico, etc) dentro de las distintas áreas organizativas.

Capítulo III

Polivalencia y movilidad funcional

Art. 16. Movilidad geográfica.—Movilidad: Los desplazamientos y/o traslados de personal se realizarán de la siguiente forma:

- a) A solicitud del interesado.
- b) De común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio, basadas en causas organizativas, técnicas o de la producción.
- d) Por permuta.

Los traslados y/o desplazamientos a solicitud del interesado, y por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se harán siempre mediante comunicación por escrito detallando las condiciones del mismo.

La empresa, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal, a otros centros distintos a aquel en que prestara sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que los motivaron, por un plazo máximo de tres meses dentro de cada año natural.

Si dicho desplazamiento fuera superior a quince días, el trabajador tendrá derecho a un día de estancia en su domicilio de origen, computándose el tiempo empleado en viajes como tiempo de trabajo. Los gastos de manutención y gastos de locomoción serán a cargo de la empresa.

El desplazamiento será comunicado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de traslados decididos unilateralmente por la Empresa, superiores a tres meses o definitivo, que conlleven cambio del domicilio del trabajador se estará a lo dispuesto en la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, el traslado será comunicado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de treinta días a la incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Art. 17. Movilidad funcional.—17.1. La Dirección de la Empresa, sin necesidad de causa alguna que lo justifique, podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, sin que ese cambio de funciones suponga un menoscabo de la dignidad del trabajador o un perjuicio en su formación profesional. Dicha polivalencia funcional, no podrá suponer en ningún momento minoración retributiva.

17.2. Por necesidades organizativas, técnicas o de producción la empresa podrá asignar a un trabajador la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional inferior al de origen, siempre que se haga por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que motivan dicho cambio y sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución de su grupo y nivel de origen.

17.3. En el caso de que el cambio de destino a un grupo profesional inferior tuviese lugar por la petición del trabajador, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nue-

vo puesto aunque conlleve minoración de la del puesto de origen. Este cambio se efectuará siempre que la estructura empresarial lo permita.

17.4. En el caso de que un trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo y nivel de destino durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos años. Cumplido ese plazo, la empresa deberá reintegrarle a sus funciones o ascenderle al grupo profesional que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando.

El período de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, permiso retribuido, enfermedad y/o baja por incapacidad temporal, riesgo en el embarazo o maternidad de un compañero de trabajo.

Capítulo IV

Jornada laboral

Art. 18. *Jornada Laboral*.—La jornada laboral para toda la vigencia del convenio será de 1.582 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, mensual o anualmente, si así se acuerda por la Dirección de la Empresa. La jornada diaria podrá ser superior a 9 horas si fuese necesario y en ocasiones excepcionales.

Art. 19. *Calendario laboral y horario de trabajo*.—Cada año la empresa elaborará el calendario laboral en función de las fiestas establecidas por las Administraciones Públicas, al objeto de realizar las horas de trabajo efectivo pactadas en el artículo anterior, informando previamente a su publicación a los representantes de los trabajadores. Dicho calendario se publicará, como muy tarde, en el mes de febrero, salvo circunstancias especiales que justifiquen su retraso, y se expondrá en los centros de trabajo correspondientes durante todo el año natural.

Con carácter meramente orientativo, se establecerá un horario general de trabajo con horario de entrada flexible entre las 8:00 horas y las 9:30 horas y con un horario de salida flexible entre las 16:00 horas y las 17:30 horas, entre lunes y jueves, con media hora para comer. Los viernes se realizará un horario continuado con entrada flexible entre las 8:00 horas y las 8:30 horas y con un horario de salida flexible entre las 14:30 horas y las 15:00 horas.

Desde principios de julio hasta principios de septiembre se realizará de lunes a viernes jornada intensiva con horario de entrada flexible entre las 8:00 horas y las 8:30 horas y con un horario de salida flexible entre las 14:30 horas y las 15:00 horas. Las fechas exactas de aplicación de jornada intensiva se publicarán cada año teniendo en cuenta el calendario laboral aplicable.

Todos los trabajadores deberán realizar a lo largo del año la jornada efectiva anual anteriormente establecida.

Cuando sea estrictamente necesario, los responsables de cada uno de los departamentos de la empresa podrán, por razones de la actividad que lo justifiquen, variar y distribuir los horarios arriba mencionados, con carácter puntual comunicándolo con un preaviso de 5 días, repartir tareas y realizar controles de asistencia. Igualmente, y de forma individual se podrá pactar cualquier otro horario, siempre que exista acuerdo expreso y mutuo entre la empresa y el trabajador.

Art. 20. *Festivos*.—Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, por la Comunidad Autónoma que corresponda y por los Ayuntamientos. A este respecto se disfrutará de las fiestas locales donde esté ubicado el centro de trabajo a excepción del personal comercial, que podrá disfrutar del festivo local donde esté ubicado su domicilio particular.

En el caso de que, por las razones citadas, se deba prestar servicio en días festivos locales o de Comunidad Autónoma, se tendrá derecho a disfrutar de dos días libres en las mismas condiciones anteriormente señaladas.

La creación de nuevas festividades, los días de libre disposición y/o el acuerdo interno para vacar en días puente u otros, no alterará la jornada anual pactada, que se cumplirá efectuándose las correcciones que sean necesarias para ello.

Los trabajadores que, por circunstancias del mercado y/o actividad de la empresa, tengan que prestar sus servicios en algún día no laborable, tendrán derecho a disfrutar otro día, a su elección, dentro del año natural en curso. La determinación del día de compensación,

se realizará de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y su superior. En el caso de que, por las razones citadas, se deba prestar servicio en días festivos locales o de Comunidad Autónoma, se tendrá derecho a disfrutar de dos días libres en las mismas condiciones anteriormente señaladas.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como no laborables.

El Lunes de Pascua será considerado día no laboral concedido por la empresa para todos los trabajadores. Aquellos trabajadores que en su Comunidad Autónoma este día sea festivo, podrán disfrutar como festivo el día Jueves Santo. Si fuesen festivos tanto el Jueves Santo como el Lunes de Pascua, los trabajadores que residan en esa Comunidad Autónoma disfrutarán de un día adicional de libre disposición.

Art. 21. Vacaciones.—Los trabajadores tienen derecho a 22 días laborables de vacaciones, cuyo cómputo se efectuará por año natural.

El disfrute de las vacaciones se hará conforme a la política interna de la empresa, estableciendo como período de disfrute obligatorio 15 días laborables de vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre.

La duración de las vacaciones en los supuestos de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 4 días laborables de libre elección a lo largo del año natural. Su disfrute deberá ser acordado y aprobado con su superior.

Las vacaciones podrán quedar suspendidas, pudiendo aplazarlas a otras fechas en los siguientes supuestos:

- En el caso de que el trabajador al inicio del disfrute de sus vacaciones o durante las mismas, cause baja por IT.
- Cuando se produzca el fallecimiento de un familiar en los grados de parentesco contemplados en el artículo 22 del presente Convenio.

Los cónyuges que trabajen en la empresa podrán disfrutar del 75% de las vacaciones en el mismo período.

Art. 22. Permisos retribuidos.—El trabajador, previa notificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas con salario real en los casos y en las cuantías que seguidamente se detallan. La falta de preaviso o, al menos aviso el mismo día de la ausencia cuando no hubiera sido posible comunicarlo con antelación, supondrá que la falta al trabajo se considere injustificada, aunque posteriormente se traiga el justificante correspondiente. Igualmente, y, en todos los supuestos todas las licencias deben ser justificadas con el correspondiente justificante, en cada caso.

Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: en estos casos el trabajador disfrutará de dieciocho días naturales.

Por fallecimiento: De parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y tercer grado de consanguinidad, tendrá una licencia de cuatro días naturales, si es en la misma provincia del lugar de residencia, y hasta cinco días naturales si se produjese en un radio superior a 100 kilómetros de distancia del lugar de residencia del trabajador.

Dos días laborables por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Por enfermedad: En caso de enfermedad grave con hospitalización, o acreditada facultativamente, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario para primer y segundo grado de consanguinidad, el trabajador tendrá una licencia de cuatro días laborables. Para primer y segundo grado de afinidad, el trabajador tendrá cuatro días naturales de permiso. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento en un radio superior a 100 kilómetros de distancia de su lugar de residencia, el pla-

zo será de cinco días laborables para primer y segundo grado de consanguinidad y de cinco días naturales para primer y segundo grado de afinidad.

Por estudios: todo trabajador que se encuentre estudiando tendrá los días necesarios para asistir a los exámenes. Estos podrán ser desde carreras superiores hasta la obtención de los más elementales títulos académicos. Con cuarenta y ocho horas de antelación a los exámenes, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, a los efectos oportunos, con presentación del justificante una vez efectuado.

Por cargos sindicales: el trabajador que, no siendo Representante de los Trabajadores, desempeñe cargo sindical, dispondrá del tiempo que fija la ley vigente.

Por cargos públicos: todo trabajador que pudiera desempeñar cargo público (Estado, Comunidad Autónoma, municipio), dispondrá del tiempo necesario. Para la obtención de estas licencias deberá mediar el nombramiento, su convocatoria correspondiente y la justificación del período.

Por traslado de domicilio: el trabajador disfrutará de dos días naturales al año por traslado de domicilio, pudiendo disfrutarse el mismo día de la mudanza y el inmediatamente anterior o posterior.

Este permiso no podrá ser acumulado al permiso por boda.

Por bodas familiares: en caso de boda de hijos, hermanos propios o políticos y sobrinos, si la boda se celebra en un día laborable, se concederá una licencia retribuida de un día que deberá coincidir con el día de la boda. Si la boda se celebra en distinta provincia del domicilio habitual del trabajador, el permiso será de 2 días naturales coincidiendo con el mismo día de la boda y el inmediatamente anterior o posterior. Esta circunstancia deberá ser debidamente justificada por el trabajador que solicite la licencia.

Art. 23. *Excedencias.*—Voluntarias:

Son excedencias voluntarias, todas aquellas que solicita el trabajador, bien para estudiar o bien para realizar cualquier tipo de asunto particular.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar excedencias siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de la misma ha de hacerse por escrito haciendo constar la fecha de inicio de la excedencia y su duración, con una antelación mínima de dos meses, según el caso, exponiendo los motivos por los que desea acogerse a la situación de excedencia voluntaria.

La duración de la excedencia no puede ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años en el caso de las excedencias reguladas en el artículo 46.2. El trabajador deberá determinar la duración de la excedencia dentro de dichos límites en el momento en que la solicite.

Para poder solicitar una nueva excedencia, el trabajador deberá prestar sus servicios en la empresa como mínimo dos años continuados después de la última excedencia concedida.

En cualquier caso, deberá resolverse la petición dentro del plazo máximo de un mes.

El tiempo de duración de dicha situación no será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador conserva un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes de igual categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa, pero no se garantiza la reserva del puesto de trabajo. En caso de que el trabajador desee reingresar en la empresa, deberá comunicarlo a la compañía con al menos, un mes de antelación al fin de su período de excedencia. Si la solicitud de reingreso por parte del trabajador, no se realizase en tiempo y forma dentro del plazo establecido, esto supondría la baja de forma automática y definitiva dentro de la compañía.

Durante el período de excedencia, el trabajador podrá realizar cualquier actividad, exceptuándose las que efectuara en cualquier empresa de la competencia.

Forzosas:

Son excedencias forzosas las que solicite el trabajador para desempeñar cargos públicos o sindicales.

El tiempo que dure esta situación, será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia durará mientras dure el mandato del cargo para el que fue elegido.

El trabajador después de terminado el mandato que motivó la excedencia, tendrá un mes para reincorporarse a su puesto de trabajo; si no lo hiciera pasado dicho período, perderá su derecho al reingreso.

Norma común a las excedencias.

En razón a la temporalidad de sus contratos, no podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con la Empresa no tenga el carácter de indefinida.

Capítulo V

Régimen retributivo y partidas extrasalariales

V.1. Partidas salariales

Art. 24. *Estructura salarial y criterios generales.*—Las retribuciones salariales para el personal afectado por el presente Convenio y durante el período de vigencia del mismo será el establecido en las tablas salariales.

24.1. Tablas salariales.

Las tablas de salario base para todo el año 2017 serán las siguientes para cada uno de los de grupos:

GRUPOS	SALARIO BASE MENSUAL
Grupo 5: En este grupo estarán asignados los puestos con responsabilidad local de supervisión/coordinación de una determinada área, jefes de equipo, gerentes, expertos.	1.570,59 €
Grupo 6: En este grupo estarán asignados los puestos de especialización dentro de las distintas áreas organizativas. Estos puestos no tendrán responsabilidad de supervisión, o ésta será limitada.	1.295,90 €
Grupo 7: En este grupo estarán asignados los puestos que contribuyen al negocio a través de funciones de apoyo y/o soporte (administrativo, técnico, etc) dentro de las distintas áreas organizativas.	1.092,78 €

Todos aquellos trabajadores que, antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, estuvieran percibiendo en concepto de salario base una cuantía superior a la establecida en las presentes tablas salariales a su correspondiente grupo, seguirán percibiendo la misma cuantía con la denominación de salario base.

24.2. Revisión Salarial.

Para el año 2018 el salario base contenido en las tablas salariales anteriores se incrementará en el porcentaje del IPC real del año 2017 publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice no sea inferior a cero.

24.3. Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales consistirán en:

- Doce mensualidades ordinarias compuestas por el salario base de conformidad con las tablas del presente Convenio Colectivo.
- Dos pagas extraordinarias de verano y navidad pagaderas en julio y diciembre, respectivamente, equivalentes a una mensualidad ordinaria del salario fijo en metálico.
- La diferencia entre el salario base y el salario fijo en metálico que realmente perciba el trabajador, se hará constar en la nómina bajo la denominación retribución voluntaria, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 24.1.

24.4. Abono salario.

El salario de cada trabajador se abonará mediante transferencia bancaria, al número de cuenta que éste haya proporcionado a la empresa, en la última semana de cada mes, salvo fuerza mayor o imposibilidad técnica, en cuyo caso se abonará la primera semana del mes siguiente.

Art. 25. *Anticipos.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar anticipos de los días trabajados y no cobrados durante el transcurso del mes y por la parte devengada, el día en que se solicite, de la paga extraordinaria que se encuentre en curso.

El trabajador podrá solicitar un préstamo a la compañía, por el importe máximo de 3 pagas brutas, en situaciones familiares de gravedad (ej. enfermedad grave). La concesión de dicho préstamo tendrá un carácter excepcional y deberá ser aprobado por la Dirección General. Se establecerá las condiciones de devolución, si se concediera el préstamo, en función de las circunstancias especiales que hayan originado la necesidad.

V.2. Partidas extrasalariales

Art. 26. *Tickets restaurante.*—Los trabajadores que tengan jornada de trabajo partida percibirán, los días en que presten servicios efectivos en dicha jornada, una ayuda de comida, mediante ticket restaurante o forma equivalente, por valor de 9 Euros, durante la vigencia del Convenio.

Siempre que la legislación vigente lo permita, la compañía podrá dar la opción de que este beneficio pueda ser incluido en el Plan de Retribución Flexible y que, por tanto, dichas cantidades, puedan ser percibidas por los empleados, o bien como retribución en especie o bien como retribución dineraria.

Las cantidades que se perciban estarán sujetas al IRPF y cotización a la Seguridad Social que corresponda.

Art. 27. *Tarjeta Solred.*—Dada la ubicación de la Empresa, todos los trabajadores de oficinas centrales y centro de distribución afectados por el presente Convenio Colectivo, que no tengan asignada una tarjeta gasolina de libre disposición, tendrán derecho a recibir una tarjeta de gasolina con el siguiente valor por mes, por 11 meses para el año 2017. Estos importes han quedado establecidos por tramos, definidos en función de la distancia existente entre la residencia del trabajador y el centro de trabajo.

	IMPORTE MENSUAL TARJETA
0-15 Kms trayecto residencia- centro de trabajo	142,05 €
15.1-30,00 Kms trayecto residencia- centro de trabajo	146,25 €
30,1- 45 Kms trayecto residencia- centro de trabajo	149,72 €
>45,1 Kms trayecto residencia- centro de trabajo	157,87 €

En el año 2018 estos importes se incrementarán en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice no sea inferior a cero.

Dicha tarjeta, así como las cuantías asignadas, se utilizarán tanto para el desplazamiento de ida y vuelta al centro de trabajo.

Siempre que la legislación vigente lo permita, la compañía podrá dar la opción de que este beneficio pueda ser incluido en el Plan de Retribución Flexible y que, por tanto, dichas cantidades, puedan ser percibidas por los empleados, o bien como retribución en especie o bien como retribución dineraria.

Las cantidades que se perciban estarán sujetas al IRPF y cotización a la Seguridad Social que corresponda.

Art. 28. *Gastos.*—Se entiende por dieta los devengos que percibe el trabajador, con independencia de su salario habitual, siempre que, por necesidad de la empresa, sea desplazado o trasladado de su puesto de trabajo o residencia habitual a otro para el desarrollo del mismo.

Serán reguladas de la siguiente forma:

Cuando el desplazamiento lleve consigo que el trabajador efectúe la comida fuera de su domicilio habitual, entonces percibirá el gasto realizado, previa justificación, con factura de este gasto. Se percibirá como límite máximo por este concepto 19,22 euros.

Cuando el desplazamiento lleve consigo pernoctar fuera de su domicilio habitual, la empresa abonará los gastos de dieta completa, esta será de aplicación siempre que conlleve comida y cena, con los mismos criterios que en el punto anterior, por un importe máximo de 38,45 euros. El coste de alojamiento será abonado por la compañía en los términos comunicados internamente.

Este elemento será aplicable al colectivo de empleados de Ventas.

En el año 2018 estos importes se incrementarán en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice no sea inferior a cero.

Capítulo VI

Conciliación de la vida laboral y familiar, Garantía de Igualdad y beneficios sociales

Art. 29. *Lactancia y maternidad.*—El permiso de maternidad se extenderá dos semanas más como permiso retribuido. Este permiso podrá también ser disfrutado por el padre en el caso de que, al menos disfrute por cesión de la madre de dos semanas del permiso de maternidad.

Durante el período de integración del bebé en la guardería, los quince primeros días desde su incorporación al centro, se reducirá la jornada diaria media hora y se podrá flexibilizar la entrada y salida de la jornada una hora más. Así mismo, durante estos primeros quince días el padre o la madre podrán teletrabajar dos tardes a la semana, siempre que la organización del departamento lo permita.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador por su vo-

luntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

En caso de que ambos progenitores trabajen este permiso sólo podrá ser ejercitado por uno de ellos.

Con carácter alternativo, el trabajador que ejerza este derecho podrán sustituir su permiso de lactancia diario por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad. Para ello y en aras a que la Empresa pueda organizarse, deberá comunicar su opción por esta alternativa al menos con cuatro semanas de antelación a la fecha de finalización de la baja por maternidad.

El permiso por maternidad se podrá disfrutar indistintamente por parte de la madre o el padre, respetándose en todo caso los límites y obligaciones de la legislación vigente.

El permiso por maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial. Dicho permiso por maternidad se aplicará igualmente a las adopciones y al acogimiento en los términos y condiciones establecidos legalmente.

En los supuestos de parto múltiple o hijos que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados posteriormente al parto, se estará a lo dispuesto legalmente.

- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del permiso de maternidad, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Para los trámites necesarios para llevar a cabo una adopción o acogimiento se estará a lo que se disponga legalmente.

Art. 30. *Paternidad.*—Adicionalmente al permiso retribuido regulado en el texto del presente Convenio, de conformidad con la Ley Orgánica para de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, los padres tendrán derecho a la suspensión del contrato por permiso de paternidad, en las condiciones y términos que se establezcan en la Legislación que se encuentre vigente en cada momento. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido por los progenitores del permiso por maternidad.

A estos efectos, el trabajador que vaya a ejercer su derecho a suspender el contrato de trabajo por paternidad deberá comunicarlo al responsable del departamento, con una antelación mínima de 10 días a su disfrute.

Durante la situación de suspensión del contrato por paternidad, los trabajadores no tendrán derecho a percibir salario, percibiendo únicamente, en su caso, la prestación de la Seguridad Social.

Art. 31. *Reducción de jornada por cuidado de hijos y/o familiares necesitados.*—El trabajador que tenga a su cuidado directo a un menor de doce años (o cualquier otra edad que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento) o a un discapacitado (físico o psíquico) y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de al menos un octavo de la misma y con un máximo del cincuenta por ciento con la disminución proporcional del salario correspondiente.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos 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.

Art. 32. *Igualdad.*—La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por el mero hecho de ser mujer. El mismo criterio es de aplicación a todos los trabajadores con independencia de su raza, religión, convicciones, y orientación sexual.

Todos los trabajadores tienen derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Por ello, dentro del seno de la empresa está totalmente prohibido todo tipo de discriminación por razón de raza, religión, convicciones, discapacidad, sexo u orientación sexual, quedando igualmente prohibido todo tipo de acoso. Las conductas que puedan conllevar algún tipo de discriminación o acoso, serán investigadas y, de probarse su existencia, serán sancionadas.

En las investigaciones por acoso moral y/o sexual, los representantes de los trabajadores colaborarán con la empresa para conocer la verdad y recabar las pruebas pertinentes y,

en su caso, adoptar las medidas que sean necesarias para prevenirlos y sancionarlos de demostrarse su existencia.

Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso. Los representantes de los trabajadores, colaborarán con la dirección de la empresa para evitar este tipo de acusaciones falsas pues las mismas pueden ser igual de dañinas para el acusado falsamente que una situación de acoso.

En materia de igualdad, los representantes de los trabajadores recibirán, al menos anualmente, información sobre la proporción de hombre y mujeres contratados en la empresa en los distintos grupos profesionales.

Art. 33. *Teletrabajo.*—La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores declaran adecuada la posible regulación del Teletrabajo, como una forma innovadora de organización y prestación del trabajo en la empresa, y como instrumento de apoyo a la conciliación.

Esta opción de organización del trabajo se llevará a efecto, una vez autorizado por la Empresa, mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo de los participantes en la misma.

Las condiciones que se aplicarán serán las siguientes:

- El empleado podrá solicitar esta opción, que estará sujeta a la aprobación por parte del correspondiente Director, siempre y cuando las tareas que tiene asignadas sean susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo y no existan razones organizativas que lo impidan.
- Se establecerá un número máximo de ocho horas de teletrabajo a la semana. Estas ocho horas se podrán distribuir en una jornada completa, o dos medias jornadas, según acuerdo entre el empleado y el Director. El horario específico de teletrabajo (incluyendo días/horas) quedará recogido en el acuerdo individual de teletrabajo.
- La duración del acuerdo de teletrabajo será de seis meses de duración, y se podrá prorrogar, siempre que haya acuerdo entre el empleado y la Dirección, en períodos sucesivos de seis en seis meses. La prórroga de este acuerdo deberá formalizarse con 15 días de antelación a la terminación del plazo de duración.

Art. 34. *Ayuda para estudio y cuidado de hijos.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que tengan a su cargo y cuidado directo hijos de hasta 23 años de edad que estén matriculados en guardería o centros educativos, o estén cursando estudios de Formación Profesional, Grados, Posgrados e Ingenierías Técnicas y Superiores, tendrán derecho a percibir las siguientes cuantías anuales para el año 2017:

- a) Hijos de 0 a 16 años (ambos inclusive) matriculados en guardería o centros educativos:

Trabajadores con hijos matriculados en guarderías o centros de educación infantil (de 0 a 3 años): 73,14 Euros/año. Sin embargo, siempre y cuando sea posible, esta ayuda será sustituida por tickets guardería por el mismo importe.

Trabajadores con hijos matriculados en educación preescolar-infantil (de 3 a 5 años): 73,14 Euros/año.

Trabajadores con hijos matriculados en educación primaria obligatoria (de 6 a 11 años): 79,22 Euros/año.

Trabajadores con hijos matriculados en educación Secundaria obligatoria (de 12 a 16 años): 121,89 Euros/año.

- b) Hijos mayores de 16 años matriculados en centros especializados que estén cursando estudios de Formación Profesional, Grados, Posgrados e Ingenierías Técnicas y Superiores:

Trabajadores con salario anual bruto de hasta 25.000 euros: 243,78 euros/año.

Trabajadores con salario anual bruto comprendido entre 25.000 y 40.000 euros: 182,83 euros/año.

Trabajadores con salario anual bruto superior a 40.000 euros: 73,14 euros/año.

A este tipo de ayudas le resultará de aplicación las siguientes reglas:

- Respecto a los hijos que tengan una edad comprendida entre los 0 y los 3 años, el trabajador que resulte beneficiario necesitará acreditar que el menor está matriculado en una guardería o centro de educación infantil.
- Respecto a los hijos que tengan una edad comprendida entre los 3 y los 16 años, el trabajador que resulte beneficiario no necesitará acreditar que el menor está escolarizado, por ser esta escolarización, de carácter obligatorio.
- Respecto a los hijos cuya edad supere la edad de escolarización obligatoria (esto es, los 16 años), el trabajador que resulte beneficiario, necesitará acreditar que el hijo está matriculado en un centro especializado cursando sus estudios.

Las cantidades que se perciban por este concepto estarán sujetas a cotización a la Seguridad Social y a las retenciones de IRPF que correspondan.

El pago de esta ayuda se efectuará en el mes de octubre junto con el correspondiente pago mensual de nómina.

Esta ayuda se percibirá por unidad familiar, de manera que si dos trabajadores de la Empresa pudieran tener derecho a percibirla por el mismo sujeto causante, la misma se percibirá únicamente por uno de ellos.

Para el año 2018, los cantidades establecidas en el presente artículo se incrementarán en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre que dicho índice sea positivo.

Art. 35. Seguro de vida e invalidez.—El capital asegurado en caso de fallecimiento para cada empleado es el equivalente a dos veces el salario fijo bruto anual (con un capital mínimo asegurado de 37.000 euros).

Los capitales garantizados dependerán de la causa de fallecimiento, acumulándose del siguiente modo:

1. Fallecimiento por cualquier causa (no accidente): 2 veces el salario fijo bruto anual.
2. Fallecimiento en Accidente (no circulación): 3 veces el salario fijo bruto anual.
3. Fallecimiento en Accidente de Circulación: 4 veces el salario fijo bruto anual.

En caso de declaración de invalidez el capital mínimo asegurado será de 25.000 euros.

1. Invalidez parcial, la póliza cubrirá porcentaje del salario anual conforme a baremo reconocido.
2. En caso de invalidez total, el capital asegurado equivale a una anualidad.
3. En caso de invalidez absoluta, el capital asegurado equivale a dos anualidades.

Art. 36. Ayuda por hijos con discapacidad.—Esta ayuda está dirigida a aquellos empleados con familiares dependientes económicamente (hijos) que tengan una discapacidad física o psíquica reconocida por los órganos competentes, con grado de discapacidad superior al 40%.

La cuantía que se entregará a los empleados que tengan esta contingencia será de 181,63 brutos al mes.

Los empleados que quieran recibir este beneficio deberán presentar a la Empresa la documentación acreditativa correspondiente.

Para el año 2018 el importe reseñado se incrementará en el porcentaje del IPC real del año anterior publicado por el Gobierno, siempre y cuando dicho índice no sea inferior a cero.

Art. 37. Premio de permanencia.—Para aquellos trabajadores de la empresa, que tengan una antigüedad superior a 10 años, y que decidan extinguir de mutuo acuerdo con la empresa su relación laboral a partir de los 58 años y hasta los 64 años, tendrán derecho a una gratificación por permanencia consistente en disfrute de vacaciones adicionales a las ordinarias, en los siguientes términos:

- 58 años: 90 días de vacaciones.
- 59 años: 75 días de vacaciones.
- 60 años: 60 días de vacaciones.
- 61 años: 45 días de vacaciones.
- 62 años: 30 días de vacaciones.
- 63 años: 30 días de vacaciones.
- 64 años: 30 días de vacaciones.

Art. 38. Complemento de incapacidad temporal.—En los supuestos de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y accidente de trabajo “in itinere” la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario fijo durante

las dos primeras bajas producidas en períodos de 12 meses. A partir de la tercera baja no se realizará por parte de la Empresa complemento alguno.

En los supuestos de accidente de trabajo, salvo en los producidos “in itinere” que se regulan en el párrafo anterior y los que se produzcan por incumplimiento grave por parte del trabajador de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario fijo.

Art. 39. *Jubilación parcial.*—Se podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones establecidos en la Legislación vigente.

Art. 40. *Edad de jubilación.*—Se podrá acceder a la jubilación, en los términos y condiciones establecidos en la Legislación vigente.

Capítulo VII

Salud

Art. 41. *Propósito General.*—Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de cualquier alteración de la salud debido a riesgos laborales, un propósito prioritario en las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Art. 42. *Obligaciones de la empresa.*—La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Planificación adecuada de la prevención.
- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas necesarias adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

La promoción de la salud es parte de la misión del Grupo, y como muestra de la consistencia de dicho compromiso, la compañía suscribe una póliza de seguro médico para todos sus trabajadores, con contrato de duración indefinida, desde el momento de su incorporación. Para los empleados con contrato de duración determinada, el alta en el seguro médico se producirá a partir de los dos meses de alta en la compañía. Esta póliza incluye: asistencia sanitaria extrahospitalaria, hospitalización, intervenciones quirúrgicas y maternidad. Así mismo la empresa procurará ampliar esta póliza con productos y servicios adicionales que mejoren el cuidado de la salud integral de los empleados.

Asimismo, la compañía financiará el cincuenta por ciento de los costes de dicha póliza durante seis meses a los trabajadores con hijos de 0 a 6 meses de edad que decidan voluntariamente contratar la póliza a título personal.

Art. 43. *Obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolla su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar labores de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

La falta de utilización, uso inadecuado o inadvertencia del mal estado de los equipos y medio de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

La Empresa y la Comisión de Seguridad y Salud se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Art. 44. *Prohibición de fumar.*—Por razones de seguridad e higiene y en cumplimiento de la legislación vigente está totalmente prohibido fumar en los locales de trabajo.

Art. 45. *Representación.*—Se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de prevención de riesgos laborales y que resultan exigibles por el tamaño y la actividad de la empresa.

En su caso, los cometidos y las funciones de los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud serán los legalmente previstos, y, en todo caso, existirá colaboración en el cumplimiento de obligaciones que se han especificado en el presente convenio.

Art. 46. *Reconocimientos médicos.*—La empresa facilitará por medio de los servicios médicos adecuados un reconocimiento con carácter anual a todos los trabajadores de Numil Nutrición, S.R.L.

Estos reconocimientos serán obligatorios cuando así lo determine la legislación aplicable vigente en cada momento, y en concreto, cuando así lo establezca la Ley General de Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para el resto de trabajadores la realización de reconocimientos médicos será de carácter voluntario.

Estos reconocimientos correrán a cargo de la empresa para los trabajadores que se hayan sometido al reconocimiento médico, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que les pueda ocasionar.

La empresa realizará los controles médicos respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información adquirida.

La empresa solicitará a la Mutua colaboradora la adaptación de las pruebas diagnósticas a la edad y género de los empleados. De manera voluntaria y por razones de su edad y género, los reconocimientos médicos podrán incluir electrocardiogramas. Asimismo, se realizarán las pruebas que sean obligatorias según lo previsto legalmente, y en concreto, en la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Seguridad Social vigente en cada momento.

Capítulo VIII

Utilización de correo electrónico e Internet

Art. 47. *Confidencialidad y protección de datos.*—Todos los trabajadores de Numil Nutrición deberán respetar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección de Datos.

Todos los trabajadores, se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida como consecuencia de su relación de prestación de servicios en favor de la misma, así como sobre cualquier otra información generada por su propia actividad, a través de las distintas herramientas informáticas puestas a su disposición. Además, los trabajadores se comprometen a actuar con la debida lealtad y diligencia para no causar daño a los intereses de la Empresa, no sólo en el desarrollo normal de sus deberes, sino en cualquier momento y deberán respetar la normativa interna sobre confidencialidad de todos los datos que puedan obtener tanto de la Empresa, como de terceros que

tengan o hayan tenido relación con la misma, todo ello de acuerdo con lo establecido en la política de usuario de Danone.

Art. 48. *Obligación general.*—Todos los trabajadores de la Empresa están obligados a cumplir la totalidad de las reglas y la regulación contenida en la política de usuario de Danone que esté vigente en cada momento.

Art. 49. *Utilización de correo electrónico.*—Sin perjuicio de lo regulado en esta materia en la política de usuario de Danone, el correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Dirección de la Empresa a los empleados con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales.

Como consecuencia de lo anterior, se dotará de una dirección de correo electrónico interno a los trabajadores contratados por Numil Nutrición que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo, siendo facultad de la empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones.

El correo electrónico interno de la Empresa será un medio, entre otros, de comunicación ordinaria entre la Dirección de la Empresa, los trabajadores, y los representantes de los trabajadores a salvo de las especificaciones que se realizarán más adelante.

Las cuentas de correo electrónico de Numil son facilitadas a los usuarios de Numil para fines corporativos. En consecuencia, los trabajadores podrán hacer uso del sistema de correo electrónico de Numil para comunicarse con compañeros de la empresa, clientes, vendedores, socios y otros contactos de trabajo.

No obstante a lo anterior, el correo electrónico de Numil Nutrición S.R.L podrá ser utilizado ocasionalmente para la comunicación personal razonable, sin que esté permitido su uso excesivo o ilegal.

Queda prohibida la utilización de correo electrónico externo a Numil Nutrición S.R.L para llevar a cabo operaciones empresariales, así como la difusión o revelación de la cuenta de correo electrónico de Numil Nutrición S.R.L y su contraseña tanto en Internet como en cualquier otro medio, y de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Danone.

Los empleados no podrán copiar correo electrónico confidencial a ningún otro usuario de Numil Nutrición S.R.L o externo sin antes haber obtenido el permiso expreso del remitente original del correo confidencial.

Como criterio general, siempre que se utilice el sistema informático de la empresa se deberá evitar en el correo electrónico cualquier contenido que vulnere los derechos fundamentales de la persona, que pueda ser constitutivo de falta o delito penal, o que transmita o divulgue datos de propiedad registrada o secretos de la empresa, datos de propiedad registrada o secretos de clientes, u otra información confidencial, a no ser que esté expresamente autorizado por algún cargo de alta dirección.

Igualmente queda prohibido el envío, exhibición o almacenamiento de material que sea fraudulento, hostigante, embarazoso, sexualmente explícito, profano, obsceno, intimidador, difamatorio, o en cualquier otra forma ilegal o inapropiada.

Así mismo queda en todo caso prohibida la utilización del correo electrónico para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en la empresa.

La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y por lo dispuesto en el reglamento interno especificado en la política de usuario de Danone, y en lo no regulado en los mismos, por la legislación que resulte aplicable a cada supuesto concreto.

Los mensajes de correo electrónico deben ser redactados de forma totalmente correcta, debiendo guardarse en su redacción el mismo cuidado que se utilizaría en la redacción de cualquier otro documento escrito, evitando el uso de lenguaje fuerte, no adecuado, vejatorio u ofensivo.

A estos efectos, la empresa se reserva el derecho de controlar y registrar el uso que hace un empleado de su correo electrónico para asegurarse de que el mismo está siendo usado de acuerdo con lo expuesto en este apartado.

Art. 50. *Uso de Internet.*—Sin perjuicio de lo regulado en la política de usuario de Danone, el uso del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, grupos de noticias u otras utilidades, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la misma y los cometidos del puesto de trabajo del usuario dentro del horario de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Danone. El acceso a Internet a través de recursos informáticos

de la Empresa no garantiza ningún tipo de privacidad, siendo un acceso profesional y, por consiguiente, público.

El acceso a Internet será facilitado a determinados empleados de la empresa que podrán hacer uso del sistema de Internet para comunicarse con compañeros, vendedores, socios y otros contactos de trabajo.

Si bien el acceso a internet está destinado a uso profesional, su utilización con fines particulares está permitido, de forma moderada y con responsabilidad.

Queda estrictamente prohibido, dentro y fuera de la jornada de trabajo, el acceso a debates en tiempo real, así como el acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga o descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de temática sexual explícita, fraudulenta, hostigante, embarazosa, profana, obscena, intimidante, difamatoria o que de cualquier otra manera pueda considerarse ilegal o inapropiada.

Cualquier fichero introducido en el terminal del usuario desde Internet deberá cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga de ficheros con contenidos como juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo.

La descarga de software sin las licencias oportunas por parte del trabajador está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría acarrear a la empresa dicha descarga.

En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el usuario aceptará liberar a Numil de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados con la utilización de cualquier copia no autorizada.

Numil se reserva el derecho de controlar y registrar todo uso de Internet para asegurar que el uso por parte de los empleados de la misma se encuentra dentro de lo descrito anteriormente. La compañía se reserva el derecho de inspeccionar cualquier y todos los archivos almacenados en la red de su ordenador Numil para asegurar el debido cumplimiento.

Art. 51. Equipos informáticos.—Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos, y de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Danone.

Los usuarios que dispongan de ordenador portátil, en los supuestos en los que hagan utilización de él fuera de las instalaciones de la Compañía, serán responsables de los mismos, salvo que hayan puesto la diligencia debida para evitar cualquier daño. En caso de robo, hurto, o daños infringidos por terceros el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia lo antes posible.

Los usuarios serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada trabajador disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que el equipo informático sea utilizado exclusivamente por el usuario al que haya sido asignado.

Art. 52. Control empresarial.—Numil Nutrición S.R.L se reserva el derecho de controlar razonablemente todos los aspectos de los sistemas informáticos de sus empleados, de conformidad a lo establecido en el reglamento interno denominado política de usuario de Danone.

Los empleados aceptan que la Empresa puede utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de Danone y que la Empresa puede controlar sitios visitados por sus usuarios en Internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar los historiales descargados o cargados de la red de Internet por usuarios de la Empresa, y revisar historiales de mensajes de correo electrónico enviados y recibidos por usuarios de la empresa para certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red del grupo Danone.

Los empleados aceptan que la Empresa podrá acceder, dentro de los límites de lo razonable, a los mensajes de correo electrónico de los usuarios y sus archivos así como a los registros de uso de Internet cuando sea necesario para la protección del patrimonio de la Empresa o del grupo, la protección del resto de usuarios de la red informática de Danone, o en casos donde exista sospecha expresa de violación repetida de esta política, cumpliendo los siguientes requisitos:

- El acceso es necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la Empresa hará uso de ellos;
- La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas;

- En el caso de que los mensajes de correo electrónico y archivos puedan accederse, los siguientes requisitos adicionales se aplicarán:
- El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo durante horas de trabajo normales con la asistencia del representante del empleado, si lo tuviera, o, en su ausencia, de otro empleado de la Empresa.
 - El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario afectado.

El incumplimiento de los términos de uso establecidos en esta política, así como una denegación de acceso por parte del usuario, de acuerdo con los términos aquí establecidos, puede resultar en acción disciplinaria.

Art. 53. *Virus.*—Todos los empleados de la Empresa deberán desarrollar la diligencia debida en orden a evitar la introducción de virus en los equipos informáticos de la empresa.

En caso de riesgo deberán dirigirse a los responsables de sistemas y seguir sus instrucciones, y en todo caso, las establecidas en el reglamento interno denominado política de usuario de Danone.

Art. 54. *Extinción del contrato de trabajo.*—Al cese en la Empresa por extinción del contrato de trabajo, los archivos que se reciben en el terminal del empleado que cesa o que estén almacenados en el mismo, son de uso profesional, por lo que la empresa tendrá libertad para su revisión o eliminación. En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese. Asimismo, la Compañía se reserva el derecho de solicitar al empleado cesado, todos los equipos y sistemas informáticos en su poder en el momento de la comunicación de baja en la compañía. El trabajador, a la firma de su recibo de finiquito, deberá comunicar a la Empresa las contraseñas que tuviera de los terminales que se le hubiesen asignado, ya que éstos son propiedad de la compañía.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 55. *Faltas.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio, siempre que se pueda incardinar en el Estatuto de los Trabajadores o en alguna de las categorías establecidas a continuación.

Se establece un procedimiento específico para la aplicación de sanciones relativas a Prevención de Riesgos Laborales.

1. Se consideran faltas leves:
 - a) Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, una vez transcurrido el tiempo de flexibilidad, cuando se produzcan cinco veces en un período de 6 meses.
 - b) Abandonar el trabajo sin causa justificada por tiempo breve y de manera reiterada.
 - c) La inasistencia injustificada de un día.
 - d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, así como la falta de diligencia debida en cada ocasión cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa. La reiteración de esta falta, sin necesidad de ser previamente sancionada, será calificada como grave.
 - e) Los descuidos en la conservación de material que produzcan deterioros leves en el mismo.
 - f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio ni las alteraciones de la situación familiar que pudieran tener repercusión de índole fiscal o de seguridad social.
 - g) Fumar, una sola vez, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.
 - h) Se consideran asimismo faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en esta lista, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el

servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, desprestigio o perjuicio económico, ni concurra en ellas particular intencionalidad o malicia.

2. Se consideran faltas graves:
 - a) La suma de faltas de puntualidad injustificadas, una vez transcurrido el tiempo de flexibilidad en la asistencia al trabajo, cuando excedan de ocho en un período de seis meses.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días en el período de tres meses. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
 - c) Ausentarse del centro de trabajo o abandonar el mismo saliendo del recinto sin autorización.
 - d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o dificultar la labor del personal en esta materia, así como cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones propias o ajenas. Si esta conducta causara un perjuicio de cualquier tipo a la Empresa, la falta se considerará como muy grave.
 - e) Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
 - f) Hacer uso de manera puntual durante la jornada laboral de juegos o distracciones similares.
 - g) Las bromas de mal gusto o malintencionadas que menoscaben la dignidad personal o profesional de aquel al que van dirigidas, siempre que se realicen en horario laboral y en el lugar de trabajo o en acontecimiento relacionados con el mismo.
 - h) No asistir a las reuniones o formaciones al que hubiese sido citado (en horas de trabajo) sin causa justificada.
 - i) Fumar, más de dos veces en un período de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.
 - j) No avisar y/o cursar en tiempo oportuno (salvo que por el estado de salud grave del trabajador se acreditara fehacientemente la imposibilidad de haber avisado de la falta) la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, tales como bajas médicas, permisos, licencias o vacaciones. Si el retraso en la entrega de los partes de baja médica o justificantes de la ausencia es superior a quince días, la falta podrá calificarse como de muy grave.
 - k) La ingestión de bebidas alcohólicas o consumo de sustancias estupefacientes o narcóticas que repercutan negativamente en el trabajo.
 - l) La reincidencia en tres faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de tres meses, a partir de la primera falta de la citada graduación, requiriendo amonestación previa.
3. Se consideran faltas muy graves:
 - a) Faltar más de tres jornadas completas injustificadamente, aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de seis meses.
 - b) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.
 - c) La suma de faltas de puntualidad injustificadas, una vez transcurrido el tiempo de flexibilidad en la asistencia al trabajo, cuando excedan de diez durante un trimestre o de veinte durante un semestre.
 - d) La causa de accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
 - e) La negligencia o descuido reiterado en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
 - f) Las ofensas verbales o físicas sobre cualquier trabajador en la empresa. Igualmente se considerará falta muy grave la falta de educación en el trato con los compañeros, superiores o colaboradores.
 - g) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - h) Fumar, más de cuatro veces en un período de seis meses, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.
 - i) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

- j) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad temporal o el incumplimiento de las prescripciones médicas durante la misma.
 - k) Realizar de manera continuada, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad si ello ocasionara una pérdida significativa del tiempo de trabajo o perjuicio de cualquier índole para la Empresa.
 - l) Usar el nombre de la empresa para fines particulares.
 - m) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la entidad o el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio a la empresa.
 - n) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en su trabajo.
 - o) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
 - p) La violación del acuerdo de compromiso del trabajador sobre la confidencialidad de la información, de acuerdo con la L.O.P.D.
 - q) El acoso a un compañero, superior o subordinado.
 - r) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - s) La desobediencia o indisciplina respecto de las órdenes dadas en el ejercicio de la actividad profesional, siempre y cuando las órdenes no menoscaben la dignidad personal del trabajador, y el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la Empresa para la realización del trabajo.
 - t) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves, estimándose en el caso de que el trabajador hubiese sido sancionado una o más veces por faltas graves, durante el período de seis meses.
 - u) El incumplimiento de cualquiera de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
 - v) En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo.
 - w) Cualquier otro incumplimiento análogo a los anteriores.
4. Procedimiento disciplinario relativo a faltas relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales:
- a) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores reflejadas en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo puede implicar la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 56 en función de: las consecuencias de los actos que se realicen, el nivel de imprudencia que se pruebe y la reincidencia en los mismos.
 - b) En todo caso, la negligencia en materia de seguridad se considera una falta grave. Si la misma implica riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave.

Art. 56. *Sanciones.*—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones a imponer en cada caso serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

En el caso de que se trate de una falta leve relativa al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos se registrará siempre por escrito. Así mismo, se realizará en todo caso un reciclaje sobre la formación que el trabajador precise para evitar que la actuación se vuelva a producir.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 días hasta 15 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo desde 30 a 60 días.

Despido.

En el caso de que se trate de una falta grave o muy grave relativa al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, se incoará expediente contradictorio para determinar causas básicas.

Art. 57. *Prescripción.*—Las faltas enunciadas en convenio colectivo prescribirán:

- Las leves: a los diez días de su comisión.
- Las graves: a los veinte días de su comisión.
- Las muy graves: a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento cabal, pleno y exacto de su comisión.

La empresa deberá informar a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas a los trabajadores.

Capítulo X

Representación de los trabajadores

Art. 58. *Facultades y garantías sindicales.*—Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa serán las reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité se determinará de acuerdo con la escala del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas empleadas en reuniones con la empresa y las empleadas en la negociación del convenio colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del comité de empresa. Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán impresos elaborados para tal fin y se avisará con suficiente tiempo de antelación a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción y, siempre que sea posible, al menos con 24 horas.

De manera ocasional y cuando circunstancias especiales lo requieran, los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados de su trabajo por el tiempo cedido, previa comunicación y autorización por parte de la empresa.

Capítulo XI

Comisión mixta

Art. 59. *Comisión mixta.*—Se constituirá una comisión paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo al tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La comisión mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este convenio colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustentación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a la empresa, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta.

Igualmente, servirá de instrumento de mediación, conciliación y arbitraje en relación con lo establecido en los artículos 41,6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de acudir a las instancias que proceda en materia de resolución conflictos laborales será requisito previo obligatorio el acudir a la comisión paritaria para que intervenga en las cuestiones litigiosas que se planteen durante la aplicación del presente convenio, intentando la mediación o arbitraje, en su caso, y emitiendo el correspondiente dictamen cuando proceda.

Las negociaciones en el seno de la Comisión Mixta se realizarán en todo caso con la celeridad necesaria para la solución de la cuestión planteada. Dicha Comisión Mixta se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, estableciéndose un procedimiento de deliberación y resolución de cuestiones planteadas máximo de siete (7) días, desde que se le plantease la cuestión concreta.

De todo lo tratado se levantará acta, donde se reflejarán las propuestas y acuerdos adoptados, firmando todos los miembros de la Comisión

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

Art. 60. *Procedimiento de actuación.*—Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

De dichas cuestiones se dará traslado a la parte actora para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para analizar la correspondiente respuesta.

Los acuerdos que deberán ser por mayoría, serán comunicados a los interesados mediante copia del Acta de reunión.

Capítulo XII

Solución Extrajudicial de Conflictos

Art. 61. Los firmantes acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Diversidad

La presente disposición recoge el compromiso compartido por la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores de promover la integración del principio de Diversidad en la gestión de la compañía, como parte de las medidas de Responsabilidad Social y como palanca de competitividad y crecimiento. Ambas partes acuerdan respetar y aplicar las medidas que permitan evitar cualquier tipo de discriminación en la toma de decisiones que afecten a los trabajadores.

Así mismo las partes firmantes responden a las inquietudes e intereses de los trabajadores de la compañía acerca de la no discriminación y la conciliación de la vida personal y profesional expresada a través de encuestas internas (encuesta de clima).

Por último, este capítulo contempla la evolución de la sociedad en la que la empresa desarrolla sus actividades y hacia la que se siente responsable de contribuir positivamente, estimulando y apoyando su progreso.

Los objetivos principales de este capítulo son:

1. Concretar en medidas detalladas los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración. La Diversidad es una fuente de riquezas y el cambio es una fuente de oportunidades.
2. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
3. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
4. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.
5. Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo.

1. Definiciones.

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, se recoge el siguiente glosario:

El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta. Este principio se aplicará en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución, las relaciones laborales, la comunicación y la prevención del acoso.

Se considera discriminación directa la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas en desventaja con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en

atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

La discriminación por embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo. Asimismo, lo será todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acciones Positivas son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o discapacidad, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Indemnidad frente a represalias es la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario.

2. Procedimientos de Gestión de la Diversidad.

Las partes acuerdan la implantación de los siguientes procedimientos como medio de asegurar la integración de la Diversidad en las decisiones que afectan a los trabajadores de la Compañía.

Criterios de aplicación.

Los criterios en los que se basa la confección de los siguientes procedimientos son los siguientes:

Prevenir obstáculos directos e indirectos para acceso al empleo, a la información, a la formación, a la seguridad y salud, a la retribución y promoción igualitarios.

Facilitar la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal y profesional para todos los trabajadores.

Aplicación de criterios objetivos en la toma de decisiones relacionados con la carrera profesional de los empleados.

Sensibilizar a favor de la Diversidad y la Igualdad de oportunidades.

Favorecer la incorporación, retención y desarrollo de los trabajadores.

Garantizar el cumplimiento de los principios éticos y legales y favorecer una imagen de marca congruente y alineada con nuestros valores.

2.1. Selección y reclutamiento.

Objeto.

Nuestro objetivo es atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos y multi-culturales.

Contenido y fases del proceso:

Todos los candidatos recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso así como a la información personal transmitida.

— Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona requerida:

Reflejar la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.

— Elección de las fuentes y medios de reclutamiento:

Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento con el fin de garantizar el libre acceso de las vacantes de las posibles candidaturas.

Asegurar que los interlocutores externos relacionados con el empleo (agencias de contratación, bolsas de trabajo Universidades/Escuelas, headhunters...) estén informados sobre estos principios y la cumplan de forma estricta.

— Publicación de la oferta y recepción de candidaturas:

Garantizar que en la redacción y publicación de ofertas no se utiliza lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio, garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.

— Proceso de entrevistas:

Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos iniciales con criterios claros y objetivos, alejados de estereotipos y prejuicios que pueden introducir un sesgo en la selección.

No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato pueda percibir como intromisiones personales, o que no afecten directamente al perfil del puesto.

- Elección de la candidatura finalista.
Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas, justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, y registrando las decisiones tomadas durante el proceso.

2.2. Formación.

El desarrollo de competencias es una palanca que impacta en el crecimiento sostenible del negocio y favorece la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave para la compañía promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.

Contenido y fases del proceso:

- Plan de Formación:
Elaborar en base al proceso de detección de necesidades colectivas e individuales un plan de formación para desarrollar las competencias y para llevar a cabo las estrategias de la empresa.
- Difusión de formación disponible:
Dar a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa al personal.
- Selección de proveedor de formación:
Asegurar que los Partners pedagógicos (escuelas de idiomas, consultorías, Universidades...) sean informados sobre las políticas de Diversidad y exigir su cumplimiento.
- Diseño de la acción formativa:
Asegurar, en el diseño, organización y contenidos de la formación, la igualdad y no discriminación.
Reducir los obstáculos en el acceso a la formación de las personas que puedan tener dificultades particulares de tipo material u otras dificultades, con la implantación de medidas apropiadas basadas en un análisis cuantitativo y cualitativo.
- Seguimiento de la formación:
Analizar valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.

2.3. Compensación y beneficios.

Objeto.

Este procedimiento tiene como objetivo asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados de la compañía.

Contenido y fases del proceso.

- Definición de puestos y su valoración:
La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente de condiciones de género, edad, etc.
- Bandas salariales en función de niveles organizativos:
Dichas bandas se definen exclusivamente en base a los estudios de retribución de otras empresas, la situación económica, la estrategia de la compañía, etc. y nunca teniendo en cuenta cualquier condición personal.
- Estructura y distribución de la remuneración:
En función de niveles organizativos, los objetivos de la compañía y cada departamento, se establecen los porcentajes de salario fijo y variable de cada nivel.

2.4. Comunicación.

Objeto:

Lograr una comunicación interna que promueva la Diversidad, sin marcar estereotipos en sus roles.

Contenido y fases del proceso:

Detectar necesidades de comunicación mediante el análisis de los diferentes interlocutores y colectivos.

Definir los mensajes: elaborar los contenidos y mensajes a transmitir, asegurando que el objeto de este procedimiento se cumple.

Definir los medios empleados, el colectivo al que se dirige y la frecuencia.

Comunicación externa: la Compañía procurará desarrollar una comunicación externa que no contenga imágenes estereotipadas o discriminatorias.

2.5. Desarrollo de recursos.

La compañía apoyara la adquisición de competencias y el desarrollo de la carrera profesional de los empleados. Para apoyar este objetivo se seguirá el siguiente procedimiento:

Contenido y fases del proceso:

— Elaboración del Perfil de la persona requerida:

En base a la definición del puesto y al detalle de las necesidades que se deben cubrir, ya sea una posición vacante o de nueva creación, se define el perfil de la persona requerida garantizando la no discriminación y sólo de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.

— Publicación interna.

Garantizar que en la redacción y publicación de cualquier vacante no existe criterio discriminatorio, asegurando la diversidad de perfiles de las potenciales personas candidatas, cuidando la imagen, el lenguaje y evitando estereotipos.

— Proceso selección de candidaturas.

Estudio de las candidaturas internas contrastando si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos del puesto vacante y son coherentes con el desarrollo de su carrera profesional en tiempo y nivel de competencia.

No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato pueda percibir como intromisiones personales, o que no estén directamente relacionadas al perfil del puesto vacante.

— Elección de la candidatura finalista.

Los criterios de elección serán objetivos y estarán basados sólo en las competencias profesionales requeridas.

Se registrarán los motivos por los cuales se toma la decisión final, los cuales deben ser por razones objetivas y no discriminatorias.

— Plan de incorporación a la nueva función.

Establecer un plan que asegure una eficaz adaptación del candidato seleccionado teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar la función.

— Evolución en el puesto de trabajo.

Impulsar el crecimiento profesional dentro del puesto de trabajo, favoreciendo la evolución y la adquisición de competencias que desarrollen a la persona y garanticen el nivel de competitividad de la Compañía sin discriminación.

2.6. Prevención de Riesgos.

Objeto:

Incorporación de la perspectiva de Diversidad a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas y sociales de la población trabajadora.

Contenido y fases del proceso:

- Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes, así como de los sistemas de animación e implantación de los mismos.
- Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros, edad, etc.
- Seguimiento del cuadro de mando de Prevención desde la perspectiva de género y tomando acciones correctoras que mejoren los resultados que lo precisen.

2.7. Prevención del acoso.

Declaración de principios.

El respeto a la dignidad de la persona, el trato justo y la salvaguarda de un entorno laboral basado en el respeto forman parte de los valores y los principios de conducta de la compañía.

Estas metas siempre han regido la actuación de los responsables de los distintos departamentos y centros que componen la organización pero se concretan en el protocolo de prevención del acoso contenido en el presente texto.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la compañía. Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

Todos los integrantes de la compañía, pero especialmente, aquellas personas que dirigen equipos, deben impedir, reaccionar y, en su caso, comunicar las conductas que infrinjan los principios arriba mencionados.

Asimismo, la dirección se compromete a poner en marcha las acciones de concienciación, formación y comunicación necesarias para consolidar y seguir desarrollando la cultura que actualmente existe en la compañía, manteniendo una actitud preventiva en este tema de gran importancia social y empresarial.

Del mismo modo, las partes investigarán todas las denuncias que se planteen y seguirán fielmente el presente procedimiento de resolución de conflictos.

2.7.1. Definiciones.

- a) Acoso laboral o mobbing: engloba las situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo de forma reiterada y continuada en el tiempo, con focalización en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente o bien que persiguen anular su capacidad, promoción o permanencia en un puesto de trabajo. Se concretan, a título de ejemplo, en:
 - Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo imposible de realizar o privándole absolutamente de trabajo, ocultación de información imprescindible para realizar sus tareas...
 - Acciones contra la dignidad y reputación del afectado, haciendo comentarios injuriosos de su persona, su familia, su entorno...
 - Amenazas o comunicación manifiestamente hostil.
- b) Acoso sexual o por razón de sexo: cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.7.2. Decálogo de prevención del acoso.

a) Sensibilización.

Las partes firmantes apuestan firmemente por promover las acciones de sensibilización necesarias para prevenir que los casos citados no se produzcan en el seno de la compañía a través de las campañas de comunicación y formación precisas a todos los niveles de la organización, e incluso, llegando a difundir las citadas campañas a interlocutores externos.

Estas medidas difundirán los principios de este protocolo de tal forma que todos los colaboradores de la compañía los asuman como propios en su relación diaria con sus compañeros y colaboradores.

Por lo tanto, el procedimiento de investigación y resolución de denuncias se prevé como solución última y nunca como medio para la prevención coercitiva.

- b) Promover un entorno laboral digno y respetuoso con las personas.
Debemos actuar positivamente en el entorno en que trabajan los equipos de la empresa. El diálogo, la transparencia y la seguridad y salud de los trabajadores deben ser integradas en nuestras decisiones y forma de actuar.
La reputación y crédito personales y profesionales de las personas son valores inviolables y se perseguirán los actos de ridiculización, imitación, difusión de rumores, etc. que atenten contra los mismos.
Tratamos, no sólo de respetar a las personas, sino de fomentar su progreso e integrar sus particularidades.
Por lo tanto se prohíbe el uso de expresiones y modales intimidatorios, insultantes o humillantes, y se favorece la igualdad de trato y la dignidad.
- c) Inclusión.
El libre desarrollo de los diferentes perfiles y personalidades son esenciales para la innovación en la compañía, por lo que se condenan todas las actuaciones tendentes a impedir la libre expresión de las opiniones, a aislar o ignorar a las personas por sus opiniones, aspecto u cualquier condición personal.
- d) Transversalidad.
La prevención de todo tipo de acoso debe imprimir las actuaciones de la compañía y sus trabajadores en todo los ámbitos, no sólo en las relaciones mando-subordinado, sino en el seno de los equipos de trabajo, relaciones funcionales y con interlocutores externos a la compañía.
- e) Equidad y uniformidad.
La comunicación formal e informal en el seno de la compañía, la toma de decisiones, los mecanismos de seguimiento de desempeño y resultados... serán equitativos o uniformes para las personas que componen los distintos grupos profesionales o niveles de clasificación. No obstante, se tendrán en cuenta las características personales o profesionales que permitirán la adaptación al caso concreto en función de criterios objetivos.
Se evitarán las decisiones arbitrarias o abusivas en la asignación de trabajos así como la obstaculización material o moral en el desarrollo de las funciones que se asignen a los trabajadores.
- f) Discreción en la reprensión.
Siempre que sea necesario reprender a un trabajador por un comportamiento o desempeño laboral inadecuado, se hará de forma reservada, salvo exigencia legal o de convenio colectivo, y no de forma que se le humille ante sus compañeros.
- g) Prohibición de comportamientos inadecuados.
Se prohíben terminantemente las insinuaciones, lenguaje o imágenes obscenos transmitidos por cualquier medio, así como expresiones de tipo sexista y regalos e invitaciones no deseados. En todo caso se valorará la sensibilidad de los receptores y su posición o carácter para poder manifestar rechazo u oposición.
- h) Rol de los responsables de equipos.
Las personas que coordinen o dirijan equipos tienen una responsabilidad añadida a la hora de promover un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e integrador de las diferencias.
Tratarán de erradicar cualquier conato de acoso entre los integrantes de su equipo, poner en conocimiento de la dirección los casos que no pueda eliminar y proteger a la víctima que los sufra o denuncie.
- i) Indemnidad frente a represalias.
Aquella persona que comunique una de las situaciones descritas en este anexo o promueva una denuncia, no podrá ser represaliada directa o indirectamente de ningún modo.
Los casos de denuncias falsas realizadas con mala fe se contemplan en el capítulo de faltas y sanciones de este documento.
- j) Confidencialidad.
Las denuncias, investigaciones y resoluciones de los casos que se presenten se tratarán bajo el principio de confidencialidad y secreto de las actuaciones.

2.7.3. Procedimiento de solución de conflictos.

Fases del procedimiento.

Estas serán las fases:

La persona que considere que ha sido sometido a uno de los comportamientos descritos en el presente documento, o el testigo que los haya presenciado, podrán optar por hacer uso de las siguientes vías de actuación:

- a) El afectado o testigo elevará una denuncia de forma verbal o escrita ante el Departamento de RRHH, aportando los indicios de que disponga sobre la situación. La identidad del denunciante, denunciado y contenido de la denuncia se tratará con absoluta confidencialidad.
- b) Se decidirá la apertura de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas, con la participación del Comité de Empresa si el denunciante lo requiere. Si se desestima la denuncia, deberá emitir un informe motivado e informar al denunciante y al Comité de Empresa.
- c) Si acepta la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes.
- d) Una vez informadas, las partes dispondrán de 7 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido del dictamen.
- e) Recibidas las alegaciones de las partes, RRHH emitirá un informe, catalogará la conducta y propondrá actuaciones correctoras e incluso sancionadoras, comunicando sus conclusiones a los afectados.
- f) Frente a este informe el afectado podrá interponer recurso ante RRHH en el plazo de 7 días naturales. Éstos deberán resolver el recurso en el plazo de 15 días naturales.
- g) La dirección de la empresa, una vez conocidos los hechos aplicará si procede las medidas disciplinarias según el régimen de faltas y sanciones contemplado en este protocolo.
- h) Durante el proceso descrito RRHH podrá proponer medidas cautelares para evitar la continuidad o agravamiento de los hechos y proteger a la posible víctima.
- i) Finalizado el proceso, RRHH realizará un seguimiento del mismo para garantizar que la situación se ha resuelto.
- j) El procedimiento previsto en este apartado no impide en ningún caso el ejercicio de las acciones legales que el afectado estime oportunas.
- k) En estos casos la carga de la prueba corresponde a la persona denunciada, tal como prevé la ley de igualdad de 7 de marzo de 2007.

2.7.4. Régimen de faltas y sanciones.

Se aplicará el régimen de faltas y sanciones previsto en el capítulo IX del convenio colectivo vigente.

2.8. Conciliación Laboral.

Objeto.

Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

— Contratación y acogida:

Garantizar que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándonos de su comprensión.

Estudiar con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible.

Asimismo, prever la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato.

— Medidas de conciliación de la vida personal y familiar.

Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa, recogidas en los artículos 22 y 23, que regula Permisos retribuidos y excedencias, Capítulo VI Conciliación, y artículo 33 sobre Teletrabajo. Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada una de ellas.

Participación de los representantes de los trabajadores:

La Dirección de la compañía se compromete a integrar a un miembro el Comité de Empresa en los grupos de trabajo internos que se formen para analizar los estudios que se deriven del proyecto de Gestión de la Diversidad de la compañía, así como a tener en cuenta las propuestas y medidas que consideren oportuno aportara dicho proyecto.

Empresas subcontratadas:

Asimismo, las partes firmantes acuerdan velar por la igualdad de oportunidades de los trabajadores de las compañías subcontratadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Prevención de riesgos

Las partes firmantes acuerdan recoger en la presente disposición adicional la declaración expresa de que la Prevención de Riesgos y la Salud integral de los trabajadores internos y externos es uno de los objetivos claves de la gestión de la empresa. Este convencimiento se ha reflejado en el lanzamiento de los proyectos WISE y Health@Work, que han sido compartidos y apoyados por la representación de los trabajadores.

De igual modo, las partes se remiten al Acuerdo que el Presidente del Grupo Danone firmó con UITA en 2011. En este documento se establecen los principios y objetivos que deben recogerse y adaptarse en el seno de las empresas integrantes del Grupo. A través del diálogo social entre dirección y representantes sociales se acordarán medidas y actuaciones concretas y adaptadas a cada actividad.

Asimismo las partes firmantes reconocen la importancia de la integración de la cultura preventiva y de anticipación en la compañía, como medio para prevenir daños personales y materiales, favorecer el compromiso de trabajadores y promover la eficiencia organizacional.

La ambición de las partes es progresar en la implantación de una cultura preventiva interdependiente de forma que, no sólo la Dirección y los Mandos sean responsables del cumplimiento de las normas y procedimientos, sino cada uno de los trabajadores velen por su seguridad y la de sus compañeros.

El compromiso con esta materia va más allá del ámbito estrictamente laboral y pretenden integrar la esfera extraprofesional ya que la salud y seguridad de las personas es integral.

Los objetivos principales de este capítulo son:

1. Concretar en medidas detalladas recogidas en un Sistema de Gestión, la misión del Grupo y los valores de la compañía en favor de la Prevención y la Salud: Humanismo: El eje de nuestras decisiones es la atención a la persona.

2. Elevar los procedimientos y medidas de Prevención, integrándolos en el cuerpo documental del presente Convenio.

3. Detallar las obligaciones de la Dirección y de los trabajadores en materia de Prevención y Salud, y asegurar su cumplimiento.

1. Sistema de Gestión de la Prevención y la Salud:

1.1. Compromiso Visible de la Dirección: El Comité de Dirección de la compañía promoverá la Prevención y la Salud, liderando a través del ejemplo personal, fomentando los comportamientos seguros y corrigiendo las condiciones que puedan ocasionar un daño o lesión a los trabajadores.

1.2. Principios y Política de Seguridad: La Dirección se compromete a difundir y hacer cumplir de forma firme y explícita la Política de la Empresa, que especifica los principios que deberán gobernar todas las decisiones relativas a la seguridad.

1.3. Normas y procedimientos: los procedimientos, protocolos y normas siempre estarán escritos, serán razonables, conocidos, cumplidos y se deben hacer cumplir por la línea de mando. El cumplimiento de las normas es una condición de empleo, sin posibles interpretaciones de juicio o preferencias personales.

1.4. Planes y Metas: Anualmente se establecerán metas y objetivos para motivar a obtener mejores resultados, planificar y dirigir las mejoras, así como a evaluar el progreso realizado.

1.5. Personal Consultor: formar y desarrollar a trabajadores expertos en seguridad es clave en el desarrollo de la cultura preventiva. Sus objetivos principales son: facilitar el esfuerzo general mediante su participación en las distintas tareas de seguridad, ser intérprete

y asesor sobre la legislación vigente y contacto con organismos externos, asumir su papel de consejero de la alta Gerencia y los mandos en asuntos de seguridad.

1.6. Responsabilidad de la línea ejecutiva: las partes firmantes declaran la importancia de la involucración activa de la línea de mando en la coordinación del esfuerzo general de seguridad. Esta responsabilidad es exigida a todos los miembros de la línea de mando.

1.7. Organización integrada: La organización de seguridad incluye a los representantes de los trabajadores, así como la estructura de comités especializados por funciones.

1.8. Motivación progresiva: tanto la Dirección, como la representación sindical destacan los papeles fundamentales de la motivación y el reconocimiento en la cultura preventiva como medio para promover la participación de todo el personal en el esfuerzo de seguridad.

1.9. Formación continua: La formación continua de seguridad debe asegurar que los trabajadores disponen de las competencias para prevenir accidentes y lesiones. Debe estar dirigida hacia: trabajadores nuevos, trabajadores que son transferidos a otro departamento o puesto, empleados subcontratados y empleados con asignaciones temporales.

1.10. Informes de investigación de accidentes e incidentes: existe un sistema para la investigación que ayuda a determinar las causas básicas del mismo para prevenir su repetición, mediante la implantación de medidas eficientes.

Los representantes de los trabajadores participarán en la investigación de accidentes graves y repetitivos y dispondrán de información de todas las investigaciones realizadas.

1.11. Observaciones Preventivas: se realizarán reconocimientos y correcciones del comportamiento para asegurar el conocimiento y cumplimiento de las normas y protocolos vigentes.

1.12. Comunicación efectiva: se garantiza la comunicación en materia de seguridad, con especial énfasis en hacer evidentes las normas y medidas preventivas.

1.13. Empresas externas: se exigirá el cumplimiento de las normas y procedimientos a los trabajadores de empresas subcontratadas. Así mismo, se fomentarán las políticas de prevención y fomento de la salud entre los proveedores de la compañía.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Solución de conflictos

Las partes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, así como la solución de los conflictos que afecten a las partes incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme a los 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 en su Reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones necesarias para tratar de negociar un sistema complementario de pensiones durante la vigencia del presente convenio.

(03/40.325/17)

