

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2021/5968 *I Convenio Colectivo de trabajo de ámbito empresarial para Tromans Logística y Calidad, S.L.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0074/2021
Código Convenio: 23101832012021

Visto el texto del I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA TROMANS LOGÍSTICA Y CALIDAD, S.L., recibido en esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Jaén con fecha 18 de octubre de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 01 del mismo mes y año, cumplimentado que fue el trámite de subsanación con fecha 21/12/2021, para el que fueron requeridos mediante comunicación de fecha 09/12/2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 22 de diciembre de 2021.
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

TROMANS LOGISTICA Y CALIDAD, S. L

INDICE DE MATERIAS

Capítulo I	Disposiciones Generales
Artículo 1	Ámbito territorial y funcional
Artículo 2	Vigencia y duración
Artículo 3	Ámbito personal
Artículo 4	Prioridad aplicativa
Artículo 5	Legislación supletoria
Artículo 6	Absorción y compensación
Artículo 7	Comisión Paritaria
Capítulo II	Organización del trabajo, jornada de trabajo, vacaciones y permisos
Artículo 8	Organización del trabajo
Artículo 9	Jornada laboral
Artículo 10	Descanso Bocado
Artículo 11	Calendario laboral
Artículo 12	Horas extraordinarias
Artículo 13	Vacaciones
Artículo 14	Permisos retribuidos
Capítulo III	Grupos profesionales y especialidades profesionales
Artículo 15	Grupos profesionales y especialidades profesionales
Capítulo IV	Empleo, contratación, extinción y suspensión del contrato de trabajo
Artículo 16	Contrato eventual por circunstancias de la producción
Artículo 17	Contrato de obra o servicio determinado
Artículo 18	Contratos formativos
Artículo 19	Igualdad y no discriminación
Artículo 20	Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo
Artículo 21	Concepto del período de prueba
Artículo 22	Duración del período de prueba
Artículo 23	Derechos y obligaciones durante el periodo de prueba
Artículo 24	Interrupción del período de prueba
Capítulo V	Estructura salarial
Artículo 25	Salario base
Artículo 26	Plus de permanencia
Artículo 27	Gratificaciones extraordinarias
Artículo 28	Plus de nocturnidad
Artículo 29	Plus de cuarto turno
Artículo 30	Plus de conductor
Artículo 31	Plus coordinador
Artículo 32	Plus transporte
Artículo 33	Percepciones en situaciones de IT'S
Capítulo VI	Representación de las personas trabajadoras
Artículo 34	De los representantes de las personas trabajadoras en la empresa
Artículo 35	Derecho y deberes
Artículo 36	Medios a disposición de los representantes de las personas trabajadoras
Artículo 37	Crédito horario
Artículo 38	Derechos de información

Capítulo VII	Prevención de riesgos laborales
Artículo 39	Seguridad y salud
Artículo 40	Vigilancia de la salud
Artículo 41	Prendas de trabajo
Artículo 42	Equipos de protección individual
Artículo 43	Formación e información
Capítulo VIII	Facultad disciplinaria
Artículo 44	Criterios generales
Artículo 45	Faltas leves
Artículo 46	Faltas graves
Artículo 47	Faltas muy graves
Artículo 48	Sanciones
Artículo 49	Prescripciones
Artículo 50	Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo
Capítulo IX	Protección de datos de carácter personal y garantías digitales
Artículo 51	Protección de datos de carácter personal y garantías digitales
Disposiciones adicionales	
Primera	Abono Salarios
Segunda	Atrasos
Anexos	
Tablas salariales	

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio de Empresa, es de aplicación para todas las personas trabajadoras que prestan servicios en Tromans Logística y Calidad, S.L. incluyendo todas las categorías profesionales y las de las personas trabajadoras del centro de trabajo situado en la localidad de Martos.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación, el 1 de enero de 2020, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2023. El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Las partes negociadoras del presente convenio reconocen la vigencia, eficacia y aplicabilidad, hasta la entrada en vigor del presente convenio, al Acuerdo sobre Inaplicación del Régimen Salarial previsto en el Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén, alcanzado entre la empresa y las personas trabajadoras con fecha de 8 de enero de 2018. Sin perjuicio de lo anterior, en cuanto a las mejoras salariales previstas en el presente Convenio y en relación con el indicado acuerdo, éste se aplicará

con efectos retroactivos a contar desde la fecha de 1 de enero de 2020.

Artículo 3. **Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y sus personas trabajadoras, incluidas dentro de su ámbito territorial y funcional recogido en el art. 1 del presente Convenio.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4. **Prioridad aplicativa.**

Lo pactado en el presente Convenio tiene prioridad aplicativa sobre cualquier otro, únicamente en aquellas materias aludidas en el artículo 84.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no podrá ser afectado por otro Convenio de igual ámbito, de ámbito superior o inferior.

Artículo 5. **Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 6. **Absorción y compensación.**

Las condiciones establecidas en este convenio sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Capítulo II. Organización del trabajo, jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 7. **Organización del trabajo.**

Los servicios que prestan las personas trabajadoras dentro del ámbito del presente convenio, los hará bajo la dirección y organización de la empresa.

Artículo 8. **Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria de Negociación Permanente del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

1. Serán funciones de dicha Comisión:

a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo.

b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio Colectivo.

d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo.

e) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria de Negociación Permanente estará formada por un total de ocho miembros, cuatro en representación de la Empresa y cuatro en representación de los sindicatos firmantes del Convenio, en proporción a la representatividad de estos.

3. Las representaciones empresarial y sindical en esta Comisión podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Los Sindicatos con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación permanente gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 del E.T., siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

5. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso mínimo de 2 días hábiles comunicando, mediante escrito, la identificación de los solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

6. Una vez recibido el escrito y a partir de la fecha de recepción del mismo, la Comisión deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de 15 días naturales, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto.

A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Si transcurrido el plazo de 15 días no se hubiese alcanzado acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su

intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

7. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

8. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los Convenios Colectivos conforme se establece en el artículo 91.4 del ET.

9. En los supuestos de inaplicación de presente Convenio Colectivo resultará de aplicación el procedimiento previsto en el apartado 3º del artículo 82 del ET.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria anual de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.800 horas efectivas de trabajo.

Artículo 10. Descanso Bocado.

Cuando el trabajo se preste de forma continuada en uno o más turnos, el descanso dentro de la jornada será de veinte minutos.

En los casos de que las personas trabajadoras de la empresa Tromans Logística y Calidad, S.L. como empresa subcontratista, presten servicios en centros de trabajo de empresas contratistas, y estas tengan establecidos con el personal de su plantilla, otros descansos, y ello suponga otro u otros descansos adicionales al indicado anteriormente, las personas trabajadoras de la empresa subcontratista tendrán derecho a disfrutar además a esos descansos adicionales. Con los mismos efectos que la empresa contratista acuerde aumentar, disminuir o extinguir los descansos adicionales relatados anteriormente, se verán afectadas todas las personas trabajadoras de la empresa subcontratista.

Estos tiempos de descanso se considerarán de trabajo efectivo a todos los efectos legales.

Artículo 11. Calendario laboral.

La empresa y sus personas trabajadoras confeccionarán su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Entre el mes de diciembre y el mes de febrero siguiente se elaborarán los siguientes calendarios laborales:

1. Calendario general para todas las personas trabajadoras excepto para las que participen en cuarto turno:

- Los días a trabajar, jornada laboral de los mismos.
- Los días de vacaciones.
- Los días festivos.
- Los días de descanso.
- Los días inhábiles por exceso de jornada, o para el cuadro de la jornada anual.

2. Calendario para las personas trabajadoras de cuarto turno:

1. Calendario de 4º turno:

Este turno está configurado a partir de 4 equipos, con carácter rotativo, que trabajan 7 días de tarde, descansando lunes y martes; con posterioridad trabajarán 7 días de mañana, descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad trabajarán 7 días de noche, descansando viernes, sábado y domingo.

Atendiendo siempre al cumplimiento del cómputo anual de horas establecido en el artículo 8 de este Convenio Colectivo.

Los calendarios laborales serán publicados por la empresa en el mes de enero, respetando el cómputo anual de horas y debiendo exponerse en un lugar visible para todas las personas trabajadoras de cada centro de trabajo.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, y propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral, ambas partes se comprometen a reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En todo caso la realización de horas extraordinarias tiene un carácter de voluntariedad por parte de la persona trabajadora.

Las partes firmantes del Convenio recomiendan la compensación mediante descanso en 1,25 por hora trabajada, o en su defecto la compensación económica reflejada en las tablas salariales, con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 13. Vacaciones.

Anualmente, toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar, en concepto de vacaciones, veintidós días laborables, retribuidas a razón de salario base, de los cuales se procurará que, al menos, 12 días coincidan con el periodo de vacaciones escolares y que como mínimo se disfruten 5 días laborables seguidos.

De acuerdo con el artículo 166.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del contrato deberá de ser cotizadas como situación asimilada al alta.

Artículo 14. Permisos retribuidos.

Serán de aplicación los previstos por la legislación general vigente y con independencia de ello de forma expresa los siguientes:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho siempre que se justifique mediante la inscripción en un registro oficial.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Cuadro de los grados de consanguinidad o afinidad:



Capítulo III. Grupos profesionales y especialidades profesionales

Artículo 15. Grupos profesionales y especialidades profesionales.

El contenido de las definiciones de funciones que a continuación se describen tiene un carácter meramente enunciativo, debiendo realizar las personas empleadas todas aquellas funciones análogas a las enumeradas para su grupo o subgrupo laboral, así como las tareas complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos encomendados.

Grupo I. Técnico/a Superior:

Realizan actividades que suponen diseño, desarrollo, coordinación y supervisión de tareas especializadas.

Requieren una ejecución autónoma e iniciativa por parte de la persona trabajadora, asumiendo, bajo supervisión de la Dirección, la responsabilidad de estos.

Formación académica de estudios universitarios de grado superior, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Requieren las siguientes competencias: liderazgo, control emocional, decisión, tolerancia al estrés, capacidad resolutoria, iniciativa, integridad, planificación y organización.

Capacidad para tomar decisiones de forma rápida y eficiente, preocupación por el orden y la calidad en el trabajo.

Sus funciones son:

- Supervisar los procesos críticos de la empresa relacionados con la producción, además de la organización, gestión y coordinación del producto con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad al cliente.
- Garantizar calidad y eficiencia en todos los procesos de gestión del producto, según las

directrices del cliente y del sistema de gestión de calidad.

- Coordinar los equipos de trabajo
- Planificar, implementar y supervisar el desarrollo óptimo y la ejecución de todas las actividades y procesos diarios en su área de trabajo.
- Realizar estudios para agilizar y rentabilizar los procesos
- Reportar a la dirección de la empresa las desviaciones detectadas y los resultados obtenidos, proponiendo acciones de mejora encaminadas a la consolidación de la compañía.
- Procurar que el trabajo se realice según las previsiones, mediante la comparación de los resultados obtenidos con los resultados esperados.

Grupo II. Supervisor/a:

Realizan actividades que suponen desarrollo, coordinación y supervisión de tareas y equipos de trabajo.

Requieren una ejecución autónoma e iniciativa por parte de la persona trabajadora, asumiendo, bajo supervisión de su superior, la responsabilidad de estos.

Formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Requieren las siguientes competencias: gestión de personas, orden, agilidad mental, análisis y gestión de problemas, control del estrés, don de gentes, compromiso, liderazgo.

Capacidad para tomar decisiones de forma rápida y eficiente, preocupación por el orden y la calidad en el trabajo.

Sus funciones son:

- Controlar que en cada turno se consigan los objetivos planteados mediante una ejecución eficaz de las tareas asignadas, de modo que exista una correcta distribución de la carga de trabajo.
- Supervisión de tareas.
- Coordinar y realizar el seguimiento de la formación de nuevas incorporaciones.
- Ser enlace entre los responsables del cliente y la empresa, de modo que se comunique cualquier cambio, incidencia o mejora en tiempo y forma.
- Cuantificar de manera periódica la eficiencia del flujo de trabajo en función de los parámetros definidos
- Remitir a la dirección incidencias y mejoras en la realización del servicio realizado al cliente, identificando oportunidades de innovación, mejora y rentabilidad en el sistema de trabajo.

- Implementar y realizar el seguimiento de mejoras/cambios aprobados.
- Motivar y gestionar el equipo a su cargo para una óptima consecución de los objetivos.

Grupo III. Personal Administrativo:

Realizan las operaciones de la gestión administrativa de archivo, introducción de datos, de tesorería y personal, así como atención telefónica, resolución de incidencias administrativas, gestionar la compra y reposición de material de oficina y suministros.

Requieren las siguientes competencias: compromiso, atención al cliente, análisis numérico, control, decisión, tolerancia al estrés, capacidad de análisis y síntesis, iniciativa, integridad, planificación y organización.

Preocupación por el orden y la calidad en el trabajo.

Informática nivel alto.

Sus funciones son:

- Realizar la facturación mensual de los diferentes servicios de la empresa, generando albarán y la correspondiente factura, remitiendo la misma y controlando que llega al canal adecuado.
- Realizar la gestión contable de la empresa según los procesos y procedimientos administrativos, aplicando la normativa vigente y en condiciones de seguridad y calidad.
- Tramitar y realizar la gestión administrativa para la presentación de documentos en diferentes organismos y administraciones públicas en plazo y forma requeridos.
- Planificación y seguimiento de ejercicios avisando de desviaciones y consecuencias.
- Confección de la contabilidad, supervisión y revisión de cierres periódicos.
- Planificación, seguimiento, control y asesoramiento en el pendiente de cobro.
- Presentación y liquidación de los documentos necesarios para la presentación de los impuestos de sociedades, renta, IVA, etc.
- Negociación, contratación y gestión de pagos con proveedores.
- Gestión de cobro con clientes.

Grupo IV. Otras Personas Trabajadoras:

Está formado por las personas trabajadoras que realizan funciones que se realizan bajo instrucciones precisas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Requieren las siguientes competencias: agilidad manual, visual y mental, trabajo en equipo, tolerancia a la presión, trabajo al detalle.

Capacidad para tomar decisiones de forma rápida y eficiente, preocupación por el orden y la calidad en el trabajo.

IV-1). Conductor/a:

Sus funciones son:

- Realizar la recogida y entrega de material.
- Recepción de material, preparación de pedidos, carga y distribución de los mismos, asegurándose de que los procedimientos planeados se cumplan en el tiempo, con la calidad y la seguridad previstas.
- Organización y limpieza del almacén.
- Controlar el stock, fifo y las condiciones de su buen almacenamiento.
- Manejo de transpaleta manual y eléctrica (elevador)

IV-2). Operario/a

Sus funciones son

- Logístico de CPL: Recoge y coloca en el almacén los corros de la descarga de las instalaciones de cristales.
- Logístico de EMB: Recoge y coloca en el almacén los corros de la descarga de las dynamets y pintura de embellecedores.
- Trenero: Carga las cargas preparadas en almacén y las bajan hasta sus ubicaciones en las correspondientes líneas de montaje; una vez allí vuelven a cargar el tren con embalaje vacío para su posterior almacenamiento en calles de instalaciones o almacén según stock.
- Cargador: Prepara cargas pedidas por su correspondiente trenero o líneas y recogen cambios de serie o embalaje en sus correspondientes grupos de líneas tantas veces como así lo precise el turno.
- Manipular, revisar y seleccionar material semielaborado, comprobando que cumple con el estándar de producción definido para el mismo con la calidad requerida.
- Armar y colocar el embalaje determinado para cada producto (caja, contenedor, etc.)
- Realizar el embalaje del producto mediante el procedimiento establecido para tal fin, colocando la correspondiente etiqueta identificativa.
- Verificar y registrar la selección de material.

- Identificar e informar cualquier problema relacionado con el producto para controlar y corregir las posibles desviaciones del proceso.

Capítulo IV. Empleo, contratación, extinción y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 16. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 17. Contrato de obra o servicio determinado.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 49.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. Contratos formativos.

Los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje, se regularán y formalizarán, de conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta a la contratación, selección, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este convenio.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este

Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

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

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 20.- Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.

Aquella persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligada a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, con una antelación mínima de quince días naturales.

El incumplimiento por la persona trabajadora de esta obligación de preaviso con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, la empresa queda obligada a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por la persona trabajadora.

Artículo 21. Concepto del período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Artículo 22. Duración del período de prueba.

La duración del periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el señalado en la siguiente escala:

Personal Grupos I: 6 meses.

Personal Grupo II y III: 2 meses.
Personal Grupo IV: 1 mes.

Artículo 23. Derechos y obligaciones durante el período de prueba.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

Artículo 24. Interrupción del periodo de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Capítulo V. Estructura salarial

Artículo 25. Salario base.

Es el determinado en la tabla anexa para cada categoría, con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 26. Plus de Permanencia.

El plus de permanencia regulado en el acuerdo firmado en su día, por la empresa y las personas trabajadoras, queda congelado con efectos de la firma del presente convenio.

El importe que por este concepto salarial vinieran percibiendo las personas trabajadoras, quedará congelado durante toda la vigencia del convenio y con efectos de la firma del presente convenio.

Las personas trabajadoras contratadas a partir de la fecha de la firma del presente convenio no tendrán derecho a percibir ni devengar importe alguno por este concepto salarial.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias, una en el mes de marzo, otra en el mes de julio y otra en el de diciembre, equivalentes cada una de ellas a 30 días del salario base y se devengarán semestralmente excepto la de marzo que se devengará anualmente.

Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y serán prorrateadas mensualmente.

Artículo 28. Plus de nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Trabajando en dicho periodo nocturno, la bonificación se percibirá exclusivamente por las

horas trabajadas.

Queda exceptuado del cobro el personal vigilante de noche que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del cobro, todas aquellas personas trabajadoras ocupados en jornadas diurnas que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos por acontecimientos catastróficos o calamitosos.

El importe del plus de nocturnidad para todos los grupos profesionales es el fijado en las tablas anexas, con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 29. Plus de cuarto turno.

Se establece un plus de cuarto turno, que abonará la empresa a la persona trabajadora con independencia del resto de retribuciones, ascendente a la cantidad establecida en las tablas anexas, por la participación de la persona trabajadora en la rotación del turno, con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 30. Plus de conductor/a.

La persona trabajadora que realice tareas de conductor con vehículos con carga superior a 3.500 kilogramos percibirá un plus de conductor, cuyo importe se expresa en la tabla anexa, con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 31. Plus Coordinador/a.

Se establece un plus de Coordinador, que abonará la empresa a la persona trabajadora con independencia del resto de retribuciones, ascendente a la cantidad mensual establecida en tablas anexas, con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, y que percibirá la persona trabajadora mientras permanezca enmarcado en el puesto, por coordinar, programar y ejecutar las actividades del grupo de trabajo asignado por el Supervisor para lograr los objetivos previstos en el turno. Entre sus funciones se encuentran:

* Ejecución eficaz de las tareas asignadas, de modo que exista una correcta distribución de la carga de trabajo. Supervisión de tareas.

* Realizar el seguimiento de la formación de nuevas incorporaciones.

* Cuantificar de manera periódica la eficiencia del flujo de trabajo en función de los parámetros definidos (tiempos, número de cajas, cantidad de producto.)

* Llevar el control de Stock del material de entrada/salida, cantidad de embalado, etc.

* Velar por el orden y la limpieza en el centro asignado

* Remitir al Supervisor incidencias y mejoras en la realización del servicio realizado al Cliente.

* Velar por el cumplimiento de la normativa del Cliente y la normativa de PRL en la empresa.

Artículo 32. Plus transporte.

Se establece un Plus de Transporte para cada una de las categorías en la cuantía de 19,60 € mensuales.

Artículo 33. Percepciones en situaciones de IT'S.

Las personas trabajadoras percibirán durante las situaciones de incapacidad temporal, por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, las prestaciones que establece la Ley General de la Seguridad Social y que se detallan en la siguiente tabla:

Prestación por enfermedad común o accidente no laboral		
Días	Prestación Seguridad Social	Garantía Empresa
Del 1 al 3	0%	0%
Del 4 al 4	60% Base Reguladora	0%
Del 5 al 20	60% Base Reguladora	40% Base Reguladora
Del 21 al 540	75% Base Reguladora	25% Base Reguladora
Prestación por accidente de trabajo o enfermedad profesional		
Días	Prestación Seguridad Social	Garantía Empresa
Del día 1 al 1	0%	100%
Del día 2 al 540	75% Base Reguladora	25% Base Reguladora

Capítulo VI. Representación de las personas trabajadoras

Artículo 34. De los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras al Delegado de Personal o, en su caso, el Comité de Empresa que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Derechos y deberes.

La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa Tromans Logística y Calidad, S.L., gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de esta se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación colaborará con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 36. Medios a disposición de los representantes de las personas trabajadoras.

La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 37. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 38. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de las personas trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación.

Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales

Artículo 39. Seguridad y salud.

La empresa y las personas trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación con el trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos a los que se refiere el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 41. Prendas de trabajo.

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras todos los elementos de protección que determine la Ley, y les dotará de dos prendas de trabajo adecuadas a la labor a desarrollar a su ingreso en la empresa, transcurrido un año de servicio se entregará uno más, y también cuando excepcionalmente la prenda esté en mal estado por circunstancias de trabajo, aunque no haya transcurrido el plazo previsto anteriormente.

Artículo 42. Equipos de protección individual

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras todos los elementos de protección que determine la Ley y que estarán reflejados en la correspondiente Evaluación de Puestos de Trabajo, velando por su correcta utilización, garantizando su funcionamiento y reposición cuando el mismo no cumpla su función.

Artículo 43. Formación e información.

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información teórica y práctica que sea necesaria acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 44. Criterios generales

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha

de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 45. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer de manera negligente.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 46. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes y bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. La empresa establecerá mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 47. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o

documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 48. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

Artículo 49. Prescripciones

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otras de sus vertientes, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los

hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y a la denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Capítulo IX. Protección de datos de carácter personal y garantías digitales

Artículo 51. Protección de datos de carácter personal y garantías digitales.

Sobre las materias de protección de datos de carácter personal y garantías digitales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto en lo previsto en REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales y sus normas complementarias.

Disposiciones adicionales

Primera: Los salarios serán abonados mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada persona trabajadora tenga comunicada a la empresa, en los cinco primeros días del mes siguiente al periodo de devengo de los salarios salvo circunstancias excepcionales.

Segunda: Las partes negociadoras del presente convenio han acordado que, dado que los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2020, las diferencias que pudieran existir se referirán solo y exclusivamente al concepto salarial "Nocturnos", por lo que no se generará ningún derecho a percibir diferencias del resto de los conceptos salariales. Igualmente se ha pactado por las partes negociadoras, que el importe que pudiera corresponder de las diferencias por el concepto salarial "Nocturno" será percibido solo y exclusivamente por aquellas personas trabajadoras que estuvieran en plantilla en la fecha de la firma del presente convenio. Para el abono de las diferencias, se establece un plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la

Provincia de Jaén.

ANEXO
TABLAS SALARIALES

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA			
TROMANS LOGISTICA Y CALIDAD, S.L.			
PERIODO DEL 1 DE OCTUBRE DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023			
CLASIFICACION PROFESIONAL			
GRUPOS			
PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL		
Grupo I			1.312,00 €
Grupo II			1.240,90 €
Grupo III			908,32 €
Grupo IV			885,00 €
OTROS CONCEPTOS SALARIALES			
ARTÍCULOS	CONCEPTO	IMPORTES	
Artículo 11	Horas Extraordinarias	8,00 €	Por Hora
Artículo 27	Plus Nocturnidad	1,00 €	Por Hora
Artículo 28	Plus 4º Turno	145,00 €	Mensuales
Artículo 29	Plus Conductor	50,00 €	Mensuales
Artículo 30	Plus Coordinador	75,00 €	Mensuales
Artículo 30	Plus Transporte	19,60 €	Mensuales

Jaén, 22 de diciembre de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.