

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 2.227/2019

Convenio o Acuerdo: Vigón Oeste SA.

Expediente: 14/01/0131/2019

Fecha: 30/05/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Martínez Beltrán

Código 14103592012019.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VIGÓN OESTE SA, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, 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, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA EMPRESA VIGÓN OESTE DEDICADAS AL SERVICIO DISCRECIONAL DE MERCANCÍAS DE CÓRDOBA 2019/2020.

Partes signatarias

La Dirección de empresa y la Representación legal de los Trabajadores (en adelante RLT) de Vigón Oeste SA de la Plataforma de Córdoba, con centro de trabajo sito en la calle Suecia, 116, de Córdoba (14014), reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa en virtud de lo establecido en los Artículos del E.T. 82.3 y 84 y el artículo 37.1 de la Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante.

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo en la Empresa VIGÓN OESTE SA, en el centro de trabajo de Córdoba, en lo relativo al personal adscrito a la misma.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal trabajador con excepción de cargos de Alta Dirección o miembros del Consejo de Administración y todos aquellos trabajadores a los que se nombran de forma expresa, en aplicación de los dispuesto en el artículo 1º del E.T.

Artículo 2. Ámbito personal

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para la empresa y trabajadores con cualquier modalidad de contratación que realicen las actividades enumeradas en el artículo anterior, que presten servicios en el centro de trabajo de la plataforma de Córdoba. Queda excluido de este Convenio el personal que se establece en el artículo 1º, Apartado 3ºC) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial

Será de obligada observancia para la empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional y personal descrito anteriormente.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años a partir del día 1 de enero de 2019 y terminando el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con DOS meses de antelación como mínimo de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior el presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio, negociado por la parte sindical, así como la representación empresarial.

En los dos meses posteriores a 31 de diciembre de 2020, la representación de los trabajadores comunicará a la Dirección de la empresa su intención de adherirse al convenio provincial sectorial que corresponda o bien mantener el actual convenio y negociar. Ambas partes buscarán un consenso y en el caso de no alcanzar acuerdo prevalecerá la decisión de la parte social sobre la de la empresa.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas.

Una vez regularizadas las retribuciones para el año 2020, para todas aquellas personas que perciban el complemento de mejora voluntaria, el diferencial restante con la adecuación al 100%, se transformará dicho concepto en un complemento "ad personam" no compensable, ni absorbible, ni revalorizable.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia

1º. Composición de la Comisión paritaria. Se constituye una Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia, actuando como parte de la misma la representación legal de los trabajadores y la representación empresarial de Vigón Oeste. Ambas representaciones guardarán la misma proporcionalidad de representatividad que ésta tenía en la Comisión negociadora del Convenio. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores que tendrán voz, pero no voto.

2º. Competencia de la Comisión paritaria. La Comisión mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente. Los trabajadores de la empresa cuando le surjan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en el Convenio o de la que se deriven de la legislación vigente deberá dirigirse a la Comisión mixta paritaria por escrito indicando cuáles son los motivos de discrepancia. Igualmente, cuando surjan problemas de interpreta-

ción y aplicación de lo establecido en el Convenio colectivo o de la que se deriven de legislación laboral vigente deberán dirigirse por escrito a la Comisión mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto. La Comisión mixta de interpretación y vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral que pueda suscitarse. La resolución de la Comisión mixta de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio colectivo.

3°. Procedimiento de la Comisión mixta. Con el fin de que la Comisión mixta tenga conocimiento previo, cuando se produzca un conflicto laboral se dirigirán a la Comisión mixta paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrante en la misma. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión mixta paritaria en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria de la Comisión paritaria. La convocatoria de la reunión de la Comisión paritaria del Convenio colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 15 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Condiciones generales de ingreso y ascensos Percepciones económicas

Artículo 7. Retribuciones salariales

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Se adjuntan como anexos las tablas salariales 2019 y 2020.

Artículo 8. Retribuciones extrasalariales

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen al personal por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al personal por conceptos compensatorios similares los anteriormente relacionados.

Artículo 9. Estructura salarial

En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

Artículo 10. Premio de Vinculación

Con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido, las partes acuerdan:

- a) El personal que, a partir de la firma del presente Convenio, se integre como personal fijo de plantilla en la empresa afectada por el Convenio, devengará la siguiente cantidad en concepto de

premio de vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado antigüedad: para 2019 por cada cinco años de servicio 37,37 euros/mes y con un tope máximo de 112,12 euros/mes.

b) Para aquella persona que en el momento de la firma del Convenio tengan contratos temporales en vigor, cuyo contrato o sucesivos contratos temporales excedan de los veinticuatro meses de duración, y al final de la vigencia de su contrato o contratos, no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizará con el 5% del salario base del Convenio, sobre los meses que excedan de los dos años del contrato, con independencia de la indemnización que pudiera corresponderle por la aplicación del artículo 49 c del E.T.

c) El personal que a la fecha de la firma del Convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo recogido en dicho apartado. Aquella persona que perciba antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), quedará consolidado el porcentaje alcanzado, teniendo este la consideración de complemento personal no compensable ni absorbible.

El premio de vinculación se devengará desde el mismo día en que se cumplan los diferentes tramos de permanencia en la empresa y se cobrará en función de los días reales de cada mes.

La vigencia de lo acordado en este artículo no se agotará con la del Convenio.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias: Julio, Navidad y Beneficios, a razón de 30 días de salario más plus de Convenio más antigüedad o plus de vinculación más demás conceptos retributivos y salariales del trabajador, cada una de ellas, siendo sus fechas de abono los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo respectivamente, salvo pacto en contrario con el personal. La paga de beneficios será abonada con el salario a 31 de diciembre del año anterior. Las tres pagas se prorratearán mensualmente.

Artículo 12. Incapacidad Temporal

El personal que se encuentre en IT, si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a la percepción desde el primer día de la baja, del cien por cien de su base reguladora.

Si la I.T. es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho en la primera baja del año, a la percepción desde el primer día de la baja, del ochenta y cinco por ciento de su base reguladora.

En la segunda baja del año se tendrá derecho a una compensación adicional hasta alcanzar el 80% de su base reguladora y hasta completar los 40 días de baja en total, en el caso de que la primera baja del año derivada de enfermedad común o accidente no laboral hubiera sido inferior a 40 días. Si la primera baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral hubiese sido igual o superior a 40 días, el trabajador o trabajadora tendrá derecho en la segunda baja del año a la compensación adicional hasta alcanzar el 80% de su base reguladora sólo durante los tres primeros días de baja.

En los posteriores periodos de baja o en la prolongación de las segundas bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del año más allá de lo regulado en los párrafos anteriores, los trabajadores o trabajadoras recibirán las percepciones recogidas en Ley.

Artículo 13. Plus de Transporte

Se fija un plus de transporte urbano, con carácter compensato-

rio, de los gastos realizados por el personal en sus desplazamientos a los centros de trabajo.

El plus de transporte queda establecido para 2019 en 4,74 €, y mismo importe para el año 2020 salvo que en el convenio colectivo de ámbito superior se pactase uno de mayor importe, por día de asistencia al trabajo.

Artículo 14. Prendas de trabajo

A todo el personal, que tenga derecho a prendas de trabajo, la empresa le facilitará según trabajo a desempeñar:

-En época de Invierno: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla, o bien en lugar de lo anterior, dos buzos. Se dotará de prendas de agua y frío para aquel personal que trabaje a la intemperie de forma habitual o circunstancial en la carga y/o descarga de mercancías.

-En época de Verano: Dos camisas y dos pantalones, o bien, en lugar de todo lo anterior dos buzos.

Se entregarán también dos pares de guantes al año.

El personal estará obligado a utilizar la ropa de trabajo, que se le entregue.

Artículo 15. Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extra salarial que se debe al trabajador/trabajadora que, por razones de trabajo, haya de trasladarse al lugar distinto de aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento origine.

Tendrán derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio en el que esté radicado su centro de trabajo.

b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando se salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

En todo caso, se percibirá la parte de dieta correspondiente al desayuno, cuando se produzca una salida de la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo antes de las 7 horas.

El importe de la dieta para 2019 se fija en 36,43 euros, distribuidos de la siguiente forma:

- Desayuno: 3,67 euros.
- Almuerzo: 12,83 euros.
- Cena: 10,36 euros.
- Pernoctación: 9,57 euros.

El importe de la dieta para 2020 se fija en 36,98 euros, distribuidos de la siguiente forma:

- Desayuno: 3,73 euros.
- Almuerzo: 13,02 euros.
- Cena: 10,52 euros.
- Pernoctación: 9,71 euros.

En el transporte internacional la dieta será en 2019 de 60,66 €

sin pernoctación y en 2020 de 61,57 €. La pernoctación será mediante justificación de gasto a liquidar por la empresa.

Artículo 16. Plus de Nocturnidad

A. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo un 25 % sobre el salario base, salvo que las partes acuerden otro tipo de mejora por este concepto.

Artículo 17. Ayuda para estudios

Todo el personal sin excepción tendrá derecho a la percepción de 85,96 euros en 2019 y 2020, salvo que en el convenio colectivo de ámbito superior se pactase un importe superior para este último año de vigencia. Esta cantidad será abonada el día 1 de septiembre.

Artículo 18. Plus de Convenio

Se establece un plus de Convenio consistente en 37,71 euros para 2019 y 2020, salvo que en el convenio colectivo de ámbito superior se pactase un importe superior para este último año de vigencia, para todas las categorías que irá incluido en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 19. Seguro de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo

Las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de concertar un seguro de muerte o incapacidad permanente consistente en treinta y siete mil ocho con ochenta y seis céntimos de euro (37.008,86 euros) para cada contingencia en 2019 y 2020, salvo que en el convenio colectivo de ámbito superior se pactase un importe superior para este último año de vigencia. Las empresas presentarán copia de la póliza de seguros a todo el personal en un plazo no superior a 45 días a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo semanal se establece en 38 horas durante todo el año. Los trabajadores tienen derecho a 2 días de descanso consecutivos. La jornada laboral semanal será de lunes a sábados, a excepción de aquellos trabajadores que han sido contratados para trabajar el domingo. Entre la terminación y el comienzo de otra jornada existirá, como mínimo, un intervalo de 12 horas.

En los supuestos de jornadas continuadas a tiempo completos se establecerán un periodo de descanso mínimo de 20 minutos, considerándose como tiempo efectivo de trabajo. En este periodo no podrá ser tomado para acortar la jornada laboral, ni en la entrada, ni en la salida.

Los días 24 y 31 de diciembre no son laborables, si bien, excepcionalmente podrá trabajarse a media jornada en las empresas de paquetería que necesiten realizar entregas o recogidas, con las siguientes condiciones:

-La jornada no se extenderá más allá de las 12 horas del mediodía.

-El trabajador o trabajadora que haga esta jornada el día 24 de diciembre, tendrá derecho a no hacerla el día 31 y viceversa, salvo adscripción voluntaria.

-Cada medio día de trabajo que se realice será compensado con un día completo de descanso, acordado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Durante los días oficiales de feria habrá una reducción de 12 horas de jornada que podrán concretarse en reducción de 3 medias jornadas durante tres días o de un día y medio, poniéndose

de acuerdo empresa y trabajadores y trabajadoras para concretar qué días serán. Estas reducciones se consideran como trabajo efectivo.

Artículo 21. Domingos

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, cuando trabajen en domingo a la recuperación del día trabajado, bien en día libre ó recompensado económicamente.

La compensación vendrá siendo remunerada como horas extraordinarias y el pago será proporcional a la jornada efectuada.

Artículo 22. Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del GRUPO MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del GRUPO MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tabla de compensación:

| Hora Extraordinaria | Compensación | Retribución |
|---|--------------|-------------|
| Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) | 1 hora | 12,02 €/h. |
| Horas realizadas en domingo y días festivos | 2 horas | 24,04 €/h. |
| Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días laborables | 1,5 horas | 16,00 €/h. |
| Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días festivos | 3 horas | 32,00 €/h. |

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 24 horas.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 23. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 24 días laborales de vacaciones anuales y se podrán disfrutar de forma consecutiva, siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador y no afecte a la organización y marcha del servicio. Los trabajadores y la empresa podrán acordar, dividir las vacaciones en 2 períodos de 10 días laborales, la empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán un calendario de vacaciones con el fin de que los trabajadores puedan saber la fecha del disfrute de la misma.

Los trabajadores percibirán durante el disfrute de las vacaciones el sueldo íntegro y el porcentaje de antigüedad y demás conceptos salariales. Además de una media anual de los variables que pudiese devengar el trabajador, como establecen los criterios jurisprudenciales a los efectos.

Artículo 24. Permisos retribuidos

El trabajador/trabajadora, previo aviso y notificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho registrada.

b) 3 días laborables en caso de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad afinidad o convivencia registrada. Cuando por tal motivo necesite desplazarse, el plazo será de 5 días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y 3 días para el traslado del domicilio a localidad distinta.

d) Para concurrir a exámenes liberatorios, finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba retribución o indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma fi-

nalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del E.T.

h) Por el tiempo indispensable para renovar el carné de conducir con el máximo de tres horas y de mutuo acuerdo con la empresa.

i) Dos días de asuntos propios, se tendrán que avisar antes por motivos de cuadrantes y no se justificaran. Solicitándose el mismo con una antelación mínima de 5 días. Cuando el motivo sea de causa mayor se podrá acogerse de inmediato. Un día de asuntos propios, a solicitar con 48 horas de antelación. Dicho día no podrá incorporarse al inicio o finalización de periodo vacacional propio. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores o trabajadoras de la misma sección, siempre que esta tenga menos de 30 trabajadores y trabajadoras.

j) Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse hasta cuatro veces al año para asistir a consultas médicas propias, que coincidan con horario de trabajo. Dichas ausencias serán por el tiempo mínimo imprescindible, deberán ser debidamente justificadas y no podrán extenderse en su conjunto más de 12 horas.

l) Un día de matrimonio de padres, hijos ó hermanos consanguíneos ó políticos.

Artículo 25. Calendario laboral

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan acordado la empresa con los representantes del personal.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 26. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Provincial y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación del personal en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 27. Obligaciones generales

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la em-

presa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador o trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

DEL PERSONAL

Principios generales

Artículo 28. Generalidades

La clasificación de personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 29. Movilidad funcional

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio Provincial, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador o trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador o trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Clasificación general

Artículo 30. Grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Provincial se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal de Administración.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 31. Grupo I: Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

32.1. Director/Directora de Área o Departamento.

Es la persona que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

32.2. Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 32.1 y 32.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

32.3. Jefe/Jefa de Servicio.

Es la persona que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

32.4. Titulado/Titulada de Grado Superior.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor/Doctora, Licenciado/Licenciada o Ingeniero/Ingeniera en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

32.5. Titulado/Titulada de Grado Medio.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

32.6. Jefe/Jefa de Sección.

Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/Directora o Delegado/Delegada de la misma, si lo hubiera.

32.7. Jefe/Jefa de negociado.

Es la persona que, al frente de un grupo de empleados y empleadas, dependiendo o no de un Jefe/Jefa de Sección, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los traba-

jos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional quienes desempeñen el puesto de Analistas de Sistemas Informáticos.

32.8. Jefe/Jefa de Tráfico de Primera.

Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/Encargada General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes/Jefas de los centros de trabajo en que no exista Director/ Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

32.9. Jefe/Jefa de Tráfico de Segunda.

Es la persona que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/Jefa de Tráfico de superior categoría, en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/Jefa de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

Artículo 32. Grupo II: Personal de Administración

Pertencen a este grupo profesional todo el personal que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

33.1. Oficial de Primera.

Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados y empleadas administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe/jefa de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

33.2. Oficial de Segunda.

Pertencen a esa categoría aquellas personas que, subordinados, en su caso, al jefe/jefa de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados y empleadas administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional el personal cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

33.3. Auxiliar.

Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revisan especial complejidad.

33.4. Telefonista.

Es la persona encargada del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársela además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 33. Grupo III: Personal de Movimiento

Pertencen a este grupo todo el personal que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

34.1. Capataz.

Es la persona que a las órdenes del Encargado/Encargada General, del Encargado/Encargada de Almacén o del Jefe/Jefa de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/Encargada General y Encargado/Encargada de Almacén.

El capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector/Inspectora Visitador/Visitadora y es la persona encargada de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonos, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

34.2. Ayudante y/o Mozo Especializado.

Es la persona que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolo con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor/Conductora en todas las incidencias que puedan originarse durante servicio y llevará la documentación de las mercancías, encarnándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/jefa inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársela que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor/Conductora, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

34.3. Mozo ordinario.

Es la persona cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 34. Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares

Pertencen a este Grupo todos los empleados y empleadas que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la em-

presa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

35.1. Ordenanza.

Es la persona que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

35.2. Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noches.

35.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencia, anexas de las empresas.

35.4. Capataz de Taller o Jefe/Jefa de Equipo.

Es la persona que, a las órdenes directas de un Contraamaestre si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios y operarias del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios y operarias.

35.5. Oficial de Primera de Oficinas.

Se incluye en esta categoría a aquellas personas que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

35.6. Oficial de Segunda de Oficinas.

Se clasifican en esta categoría las personas que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero o la Carpintera de Mudanzas y Guardamuebles que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías 35.5 ó 35.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

35.7. Mozo Especializado de Taller.

Se incluyen en esta categoría aquellas personas que, procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

35.8. Peón Ordinario.

Es aquella persona cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, lava-camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Duración del contrato

Artículo 35. Ingreso al trabajo

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite

cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador o trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 36. Fomento de empleo estable

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso del personal en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. Las rotaciones temporales que no obedezcan a circunstancias coyunturales de la explotación deberán transformarse en obras y servicios o indefinidos, según el caso, para dar mayor estabilidad en el empleo y evitar en lo posible el uso abusivo de esta modalidad de empleo.

Artículo 37. Periodo de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados, ni de tres meses para el resto del personal del Grupo I ni de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras. Todo ello de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Promoción profesional

La promoción dentro de cada Grupo Profesional se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal del personal en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus integrantes para que participe en el proceso selectivo.

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

Artículo 39. Jubilación

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de jubilación.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 40. Traslado forzoso

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de su personal, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes del personal en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viajes del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y

enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda. Si el traslado es a petición del trabajador/trabajadora no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 41. Desplazamientos

Si el cambio de residencia del trabajador/trabajadora, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85% de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador/trabajadora tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo, cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 42. Fallecimiento fuera de la residencia habitual

Si el trabajador/trabajadora falleciera fuera de su residencia habitual, encontrándose desplazado por orden de la empresa, está correrá con los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia.

Artículo 43. Jubilación a tiempo parcial

La Jubilación parcial se regirá por la legislación aplicable en cada caso.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas

Son faltas las acciones u omisiones del personal cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador/trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Convenio Provincial y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 45. Son faltas leves

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 46. Son faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empre-

sa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador/ trabajadora.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios Y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 51, siempre que:

-La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 51.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

-Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 51.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

Artículo 47. Son faltas muy graves

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros/ compañeras de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/empresaria o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio: violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 48. Privación de libertad

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador/trabajadora, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 49. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

*Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, salvo lo expresado en el artículo 43.

Artículo 50. Prescripción

Las faltas del personal prescriben a los 10 días hábiles las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 51. Detracción de la cuota sindical

Las centrales Sindicales presentarán en cada empresa relación del personal afiliado a cada una de ellas, así como autorización escrita de cada trabajador/ trabajadora para que se le descuente de su haber mensual dicha cuota. Igualmente, cada Central Sindical podrá designar de entre sus afiliados un representante para el cobro de la totalidad de las cuotas o cuentas bancarias en las que se habrá de ingresar.

La obligación contraída por la empresa cesará en el momento en que fuera revocada la autorización por el trabajador/trabajadora.

Artículo 52. Derechos y garantías sindicales

El personal de la empresa en que se cumpla el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla a una Central Sindical dispondrá para el conjunto de sus afiliados/afiliadas (no individualmente) de un máximo de cinco días anuales de licencia retribuida para asistencia a congresos o asambleas de su Central Sindical.

La utilización de dichos días requerirá comunicación de su central sindical con 48 horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y 72 horas, si se utilizaran dos o más, con su posterior justificación. Los delegados/delegadas de personal y comités de empresa, como órgano de representación del personal, tendrán la composición y garantías que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para ejercer su derecho de comunicación a sus representados sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, debiendo comunicarlo previamente a la empresa, todo ello

de acuerdo con la normativa legal; a tal efecto dispondrán de un tablón de anuncios, El personal y sus delegados podrán hacer uso de sus derechos de reunión en el local que designará la dirección de la empresa dentro de ésta, previo comunicación a ésta de la fecha, hora y orden del día, todo ello según determinan las normas generales y fuera de las horas de trabajo.

Artículo 53. Subrogación de personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el supuesto de cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, por cualquiera de las modalidades legales establecidas, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter-vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Igualdad y conciliación

Artículo 54. Igualdad

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de Igualdad.

Artículo 55. Derechos por Maternidad, Paternidad, Adopción y Reducción de jornada

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de Maternidad, Paternidad, Adopción y Reducción de Jornada.

Artículo 56. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Artículo 57. Tratamiento de las situaciones de violencia de género

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reser-

va.

Artículo 58. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador/trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Cláusulas Adicionales

Primera. Inaplicación de condiciones de trabajo

En cuanto a la Inaplicación de Condiciones de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

Segunda. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

Cuarta. Fomento del Empleo

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a mantener un 40% del total de la plantilla, con contratos indefinidos.

No entrarán en el cómputo del 40% como fijo, el personal contratado por «obra o servicio determinado».

Este acuerdo afecta a todas las empresas que tengan 10 o más integrantes.

Quinta. Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores/as y empresarios al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RCL 1997, 208), Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

ANEXO TABLAS SALARIALES

| CATEGORIAS | 2019 (100%) | | 2020 (100%) | |
|---|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO |
| GRUPO I | | | | |
| PERSONAL SUPERIOR TECNICO | | | | |
| Jefe de Servicio | 1.178,76 € | 38,46 € | 1.204,69 € | 39,31 € |
| Titulado grado superior | 1.129,69 € | 38,46 € | 1.154,54 € | 39,31 € |
| Titulado grado medio | 1.129,69 € | 38,46 € | 1.154,54 € | 39,31 € |
| Jefe de Sección | 1.129,69 € | 38,46 € | 1.154,54 € | 39,31 € |
| Jefe de Negociado | 951,69 € | 38,46 € | 972,63 € | 39,31 € |
| Jefe de Trafico de Primera | 944,84 € | 38,46 € | 965,63 € | 39,31 € |
| Jefe de Trafico de Segunda | 933,37 € | 38,46 € | 953,90 € | 39,31 € |
| GRUPO II | | | | |
| PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN | | | | |
| Oficial de Primera | 928,85 € | 38,46 € | 949,28 € | 39,31 € |
| Oficial de Segunda | 886,80 € | 38,46 € | 906,31 € | 39,31 € |
| Auxiliar Administrativo | 866,05 € | 38,46 € | 885,10 € | 39,31 € |
| GRUPO III | | | | |
| PERSONAL DE MOVIMIENTO | | | | |
| Conductor | 914,02 € | 38,46 € | 934,10 € | 39,31 € |
| Mozo Especializado carretillero | 906,11 € | 38,46 € | 926,19 € | 39,31 € |
| Conductor repartidor vehículos ligeros | 886,34 € | 38,46 € | 905,81 € | 39,31 € |
| Capataz | 903,68 € | 38,46 € | 923,45 € | 39,31 € |
| Ayudante y/o Mozo Especializado | 886,34 € | 38,46 € | 905,81 € | 39,31 € |
| Mozo Ordinario | 875,09 € | 38,46 € | 894,25 € | 39,31 € |
| GRUPO IV | | | | |
| PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES | | | | |
| Personal mantenimiento y limpieza | 803,18 € | 38,46 € | 820,85 € | 39,31 € |
| Oficial de Primera oficinas | 906,04 € | 38,46 € | 925,97 € | 39,31 € |
| Oficial de Segunda oficinas | 904,79 € | 38,46 € | 924,70 € | 39,31 € |
| Mozo de Taller | 862,37 € | 38,46 € | 881,34 € | 39,31 € |
| Peón. | 843,66 € | 38,46 € | 862,22 € | 39,31 € |
| Guarda | 803,18 € | 38,46 € | 820,85 € | 39,31 € |
| AYUDA ESTUDIOS | 87,68 € | | 89,61 € | |
| PLUS TRANSPORTE | 4,83 € | | 4,94 € | |
| ANTIGÜEDAD POR QUINQUENIO | 38,12 € | | 38,96 € | |
| TOPE ANTIGÜEDAD | 114,35 € | | 116,88 € | |
| BOLSA VACACIONES | 201,07 € | | 205,49 € | |