

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 5.044/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0171/2023

Código de Convenio: 14103871012023

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa OILOGIST H&B SL, para sus trabajadores del centro de trabajo de Córdoba (años 2023 a 2025)", aprobado el día 11 de octubre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el 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 Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

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.

Córdoba, 16 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2023, 2024 y 2025 DE LA EMPRESA OILOGIST H&B SL, Y SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE CÓRDOBA.**Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de OILOGIST H&B SL, en su centro de trabajo de CÓRDOBA.

Artículo 2º. VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos legales y económicos desde el día 01-01-2023, con una vigencia has-

ta el 31-12-2025. El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con una antelación mínima de TRES MESES antes de finalizar su vigencia. La denuncia del convenio se habrá de llevar a cabo mediante escrito comunicado fehacientemente a la empresa en su domicilio en el centro de trabajo de CÓRDOBA, o a la representación de las personas trabajadoras con entrega personal mediante acuse de recibo al Delegado del Personal. En caso de no realizarse denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes, el mismo se prorrogará por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes negociadoras, la Comisión negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes. Durante las negociaciones de un nuevo convenio colectivo el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogados, incluso si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia, quedando por tanto prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o bien se produjesen cambios en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el convenio a la nueva regulación y pactos.

Artículo 3º. VINCULACIÓN EN LA TOTALIDAD

La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un conjunto orgánico e indivisible, por lo que las partes negociadoras se obligan a respetar y mantener sus compromisos respecto de la totalidad de las cláusulas pactadas.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos de este, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación

Artículo 4º. JORNADA DE TRABAJO

La jornada a efectos retributivos será la anual equivalente a mil ochocientas veinte horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral, en función de la programación de la empresa y respetando los descansos legales establecidos. De conformidad al Reglamento 561/2006.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado. Cuando se trabajará el domingo se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes. Si se trabaja un sábado coincidente con un festivo nacional se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

Las horas de presencia se computarán sobre las de trabajo que se realicen en función de la jornada anual de trabajo resultante y solo se abonarán en los términos previstos en este convenio si en cómputo no resultaran compensadas por tiempos equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordina-

rias y de presencia que como máximo estén permitidas en la legislación vigente.

A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de concurrir un festivo o más en la semana se reducirán tantas jornadas como días festivos existan a razón de 7 horas 48 minutos por jornada.

Artículo 5º. VACACIONES

Todos las personas trabajadoras disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, a los que se sumarán los dos festivos locales, los cuales no se disfrutarán en la fecha que establezca el calendario oficial de trabajo sino de forma acumulada a cada uno de los períodos de vacaciones que se asigne a cada trabajadora y trabajador de la plantilla. El comienzo del período de vacaciones anuales no podrá coincidir con descanso semanal, domingo o festivo. Las vacaciones podrán disfrutarse por su periodo completo, excepto en los meses de verano, (15 de junio hasta 15 de septiembre), o divididos en dos periodos cada uno de ellos. La distribución de estos periodos se hará de acuerdo entre la Empresa y el Delegado de Personal; Se establecerá el calendario de vacaciones en el mes de enero de cada año natural.

La empresa igualmente determinará con anticipación a la redacción del cuadro de vacaciones, la cantidad máxima de vacantes que pueden establecerse por mes para adjudicar las vacaciones de la plantilla, no pudiendo coincidir más de una persona trabajadora de vacaciones en cada quincena natural del mes.

Artículo 6º. PERMISOS RETRIBUIDOS

La empresa concederá los siguientes permisos en mejora de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin carácter acumulativo a los mismos:

a) 17 días en caso de matrimonio, previa solicitud con dos meses de antelación, y por una sola vez en la vida laboral.

b) 5 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatoria la entrega del justificante.

c) Por nacimiento de hijo 16 semanas en los términos establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) 3 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.

e) 1 día por mudanza de domicilio habitual, y 1 día para ser utilizado bien para la renovación del permiso de conducir, o bien para la obtención de la tarjeta tacógrafo.

f) 3 días de asuntos propios.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 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.

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

i) 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.

Todo ello sin perjuicio de lo que pueda establecer en esta materia el convenio sectorial de aplicación.

Asimismo, las personas trabajadoras podrán acogerse a los beneficios respecto a los supuestos de maternidad, acogimiento y adopción, como se establece en la normativa laboral vigente. Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera alguna normativa que ampliara los permisos retribuidos antes indicados, estos automáticamente serían sustituidos por dicha norma.

Asimismo, en cuanto a los días de permiso por nacimiento de hijos, se estará a lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, quedando equiparados ambos progenitores en los permisos por nacimiento de hijos. Igualmente, ambos progenitores disfrutarán obligatoriamente del permiso de seis semanas posteriores al parto sin que se solapen los permisos de los días por nacimiento de hijo por el tiempo de suspensión del contrato por nacimiento.

El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo exigirá la previa justificación documental y se reconocerán igualmente a favor de las parejas de hecho con reconocimiento oficial e inscripción en los registros públicos.

Artículo 7º. RETRIBUCIONES

SALARIO BASE. El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en el anexo 1, por mensualidad. El salario base viene específicamente establecido para las personas trabajadoras del centro de trabajo de Córdoba de esta empresa, e incluye como retribución básica todos los conceptos derivados de la actividad, entre otros y sin carácter limitativo: Asistencia al trabajo, toma y deje del vehículo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, y operaciones de descarga del vehículo en los clientes.

PLUS CONVENIO. Se establece un plus para el personal conductor en la cantidad de 73'42 € mensuales que se percibirá en los 12 meses naturales del año, aunque se esté disfrutando vacaciones. Dicho plus retribuye a los conductores por todas las actividades propias de su categoría profesional en materia de cumplimiento de las instrucciones empresariales sobre seguridad y calidad en el transporte, así como la correcta utilización y uso de las aplicaciones informáticas que la empresa ponga a disposición de los conductores para el desarrollo de su función laboral.

PLUS PARA DESCARGA CON BOMBA. Se establece un plus que percibirá el conductor del camión con bombas de descarga por cada día efectivo de trabajo en dichos vehículos siempre y cuando realice las funciones de bombeo con los equipos auxiliares del camión, y cuyo importe será de 6 euros por día efectivo de trabajo para toda la vigencia del presente convenio y, consecuentemente, sin ningún incremento en los años 2024 y 2025, y será abonado con carácter mensual.

PLUS DE DETERIORO DE ROPA. Se establece un plus por este concepto en importe equivalente a 365,54 euros, según se fija en tabla salarial, anexo 1 de este convenio, el cual no tiene carácter mensual y se devengará exclusivamente en las pagas ordinarias de marzo, julio, y diciembre de cada anualidad.

PLUS DE SÁBADOS TRABAJADOS. Se establece la cantidad de 85 euros por cada día en el cual, siendo sábado, se asigne actividad laboral a un conductor en jornada ordinaria de al menos 8

horas, para toda la vigencia del presente convenio y, consecuentemente, sin ningún incremento en los años 2024 y 2025.

PLUS DE FESTIVOS. Se establece la cantidad de 104 euros por cada día festivo, no compensado en descanso, en el cual se asigne actividad laboral a un conductor en jornada ordinaria de al menos 8 horas, aplicándose para los años 2024 y 2025 los mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio. El Plus de Festivos no será compatible con el Plus de Sábados Trabajados. Si el festivo cae en sábado y no opera su compensación en descanso, se percibirá solo el Plus de mayor importe de los dos.

HORAS DE PRESENCIA. Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 12,02 euros/hora para el año 2023, aplicándose para los años 2024 y 2025 los mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Para el supuesto de producirse tendrán el mismo valor económico que las horas de presencia para cada una de las anualidades del presente convenio.

AYUDA ESCOLAR. Se establece un plus por este concepto equivalente a 56,59 euros que la empresa abonará a la trabajadora y al trabajador por cada hijo de edad comprendida entre los 0 y los 18 años, que esté cursando estudios, previa presentación anual del correspondiente certificado de matriculación o recibo del centro de formación que corresponda, tanto privado como público. Dicho pago se abonará en la nómina de septiembre, aplicándose para los años 2024 y 2025 los mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 8º. PLUS PERSONAL DE PERSONAL DE VINCULACIÓN

Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio viniesen percibiendo por el concepto plus de antigüedad importes o cantidades salariales, dado que desaparece dicho concepto retributivo en el convenio colectivo de aplicación en esta empresa para su centro de trabajo de Córdoba, consolidarán las cantidades económicas que vinieran percibiendo hasta la entrada en vigor del convenio colectivo como complemento personal de vinculación. La cantidad que venían percibiendo por este plus se verá incrementada, única y exclusivamente, hasta el importe que correspondiera a la consolidación del quinquenio que le reste por cumplir respecto del que venían percibiendo anteriormente. Consolidado dicho importe, quedará fijo e inalterable. Este plus personal no será ni absorbible ni compensable.

Artículo 9º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de Marzo, de Verano y de Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el plus personal de vinculación, cuyos importes se reflejan en el anexo nº 1.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de Marzo en la primera quincena del mes de Marzo, la paga de verano en la primera quincena del mes de Julio, y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de Diciembre.

Artículo 10º. HORAS NOCTURNAS

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que las personas trabajadoras por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 2,50 euros por cada hora realizada para el año 2023, computándose las horas nocturnas mensualmente. Para los años 2024 y 2025 se aplicarán los

mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 11º. DIETAS Y GASTO DE ESTANCIA

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen. El personal no conductor percibirá dieta de comida o cena cuando se genere el derecho a la misma en función del horario asignado para la realización de sus tareas.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

2023	2024	2025
Comida 15 euros	Comida 15,5 euros	Comida 16 euros
Cena 15 euros	Cena 15,5 euros	Cena 16 euros
Pernoctación 34,00 euros	Pernoctación 35,00 euros	Pernoctación 36,00 euros
Total 64,00 euros	Total 66,00 euros	Total 68,00 euros

En los supuestos que el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo, y abonará el gasto previa justificación.

En los supuestos que la jornada laboral programada para los/as conductores/as por los servicios de distribución de la empresa, según lo establecido en el artículo 11 de este convenio colectivo, exceda de 4 horas por circunstancias debidas a los tiempos de presencia u operaciones de carga y descarga, debiendo respetarse en todo caso la normativa respecto a los tiempos de conducción y de descanso entre jornadas-, el personal conductor devengará el derecho al percibo de una dieta de comida o cena, en importe total de 15 € por jornada laboral a tanto alzado para el año 2023; y en el importe de 15'50 € para el año 2024 y de 16 € para el año 2025, según la franja horaria del servicio programado que haya realizado.

Artículo 12º. PAGO DE SALARIOS E INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que la persona trabajadora elija, el pago lo realizará la empresa entre los 5 primeros días del mes.

Para el año 2024 se incrementarán todos los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio colectivo en el importe de un 3%, y para el año 2025 en un 2%, salvo aquellos conceptos retributivos que expresamente se hayan establecido con un importe fijo para toda la vigencia de este convenio colectivo y, consecuentemente, no tengan ningún incremento en los años 2024 y 2025.

Dado que la vigencia del convenio con efectos 01-01-2023, lo es también a efectos económicos, las partes pactan y acuerdan, fijar el pago de los atrasos salariales para el periodo 01-01-2023 a 30-09-2023 en la cantidad bruta de 450€ por cada trabajadora y trabajador adscrito al centro de trabajo de Córdoba, estableciendo la misma a tanto alzado y en igual importe para cada uno de ellos, siendo abonada dicha cantidad en la nómina del mes de octubre de 2023, y aplicándose la tabla salarial anexa a este contrato para el año 2023 exclusivamente a partir del 01-10-2023.

Artículo 13º. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Se entiende por Movilidad Geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma.

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es

de 2 personas trabajadoras en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 mes, la jornada para estos desplazamientos será, de lunes a Viernes ó de Martes a Sábados para tener dos días consecutivos de descanso. La Empresa admite que mientras dure, se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

-Desayuno, Almuerzo y Cena, además del abono por parte de la Empresa de la pernoctación en un Hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo en el que se encuentre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

-La compensación económica por gastos de viaje solo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan a la persona trabajadora desplazada los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará a la trabajadora y al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

Artículo 14º. INCAPACIDAD TEMPORAL

A las personas trabajadoras afectadas por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses, a partir de ese momento el complemento pasará a ser del 90% de la base reguladora del mes anterior.

A las personas trabajadoras afectadas por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses.

Se establece un PLUS MENSUAL DE ABSENTISMO en el importe de 52'50 euros para toda la vigencia del presente convenio y, consecuentemente, sin ningún incremento en los años 2024 y 2025. Este Plus lo percibirá el personal de conducción con dicha categoría profesional con ABSENTISMO cero en cada mes natural. Se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos y licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada de la persona trabajadora. No se considerará ausencia del puesto de trabajo las sanciones laborales.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellas trabajadoras y trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo periodo de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la Empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino. La empresa realizará a todas las personas trabajadoras reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores según el protocolo establecido en la evaluación de riesgos laborales.

Artículo 15º. FONDO EMPRESARIAL

La empresa dispondrá de un fondo de 15.000 euros para préstamos al personal. Las personas trabajadoras podrán solicitar préstamos de hasta 1.500 euros, realizándose la devolución del mismo en dos anualidades, mediante cuotas de 62,50 euros a descontar en cada una de las doce nóminas ordinarias anuales. Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las

normas legales vigentes.

Artículo 16º. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 50.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo. El tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

Artículo 17º. PRENDAS DE TRABAJO

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo por cada año:

2 Pantalones, 3 Camisas, 1 Cazadora, 1 Par de zapatos y 1 Anorak impermeable cada 2 años.

El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. En caso de deterioro extraordinario de ropa le será sustituida a la trabajadora y al trabajador.

Artículo 18º. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de pérdida total de puntos del permiso de conducir, por la Autoridad Administrativa o Judicial, la Empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.000 euros, o lo acoplará a otro puesto de trabajo caso de ser posible, por un periodo máximo de seis meses, sin que la pérdida de vigencia del permiso de conducir por dicho plazo pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo al conductor si recupera su permiso de conducción en el plazo máximo de seis meses.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya pérdida del permiso de conducir sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carnet se origina conduciendo vehículos de la Empresa en razón del trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio de la persona trabajadora en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 19º. PERMISOS ADR, CAP y TARJETA TACÓGRAFO DIGITAL

La empresa abonará, durante la vigencia del presente convenio, el coste de la renovación de los permisos ADR y CAP. En contraprestación, las trabajadoras y los trabajadores se comprometen a realizar los cursos de formación interna que correspondan a realizar, en los días asignados por la empresa una vez finalicen la jornada laboral correspondiente a ese día, con la mayor flexibilidad por su parte, comprometiéndose la empresa a establecer horarios de cursos que sean compatibles con la jornada asignada para el día del curso y con la del día siguiente, a fin de garantizar el descanso efectivo entre jornadas. En los cursos de formación interna, se abonará por parte de la empresa la jornada efectivamente realizada de trabajo y las horas de curso como horas presencia en aquello que exceda de la jornada ordinaria. En la formación que se realice fuera de la empresa por las personas trabajadoras, para la obtención del ADR y/o CAP, el tiempo empleado no será retribuido por la empresa al no considerarse tiempo efectivo de trabajo. Igualmente la empresa abonará el coste de la Tarjeta de tacógrafo digital, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 20º. CONTRATACIÓN LABORAL

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 to-

do ello por escrito a la persona trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento de este, el ingreso de las personas trabajadoras 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. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará a la persona trabajadora un ejemplar del contrato a la firma de este, informándosele de todas las condiciones aplicables.

-Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de seis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

-Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, respetando en su caso la regulación establecida en el convenio colectivo de ámbito territorial inferior aplicable.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras contratados por duración determinada y los contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás trabajadoras y trabajadores de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de al-

ta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba.

-Contrato de relevo.

Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

-Contrato fijo discontinuo.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio colectivo podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo, bajo cualquiera de las modalidades a las que se refiere el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo normas comunes aplicables a la contratación fija discontinua, las siguientes:

A) El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

B) Criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales que se relacionan en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo, remitida al domicilio de la persona trabajadora comunicado por ésta y reflejado en su contrato de trabajo o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. A tal fin, se entiende como notificación válida, la efectuada a la cuenta de correo electrónico comunicada por la persona trabajadora la cual deberá reflejarse en el contrato de trabajo o la que se realice a través de cualquier medio o cuenta de mensajería instantánea efectuada a dispositivo fijo o móvil que igualmente se designe por la persona trabajadora.

El llamamiento deberá notificarse con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la prestación del servicio.

La persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del designado inicialmente, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por resultar el domicilio desconocido.

Igualmente, la persona trabajadora deberá notificar el cambio que pueda producirse en la/s cuenta/s de correo electrónico consignadas en el contrato de trabajo o en cualquier otro medio mensajería instantánea designado por esta al objeto de efectuar las notificaciones de los llamamientos. Igualmente, en caso de no haberse comunicado el cambio resultando imposible efectuar el llamamiento tal circunstancia no será imputable a la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el mo-

mento de la falta de este en el supuesto de que deba realizarse en una fecha determinada o desde que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas no suscribirán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de su servicio.

C) Los contratos fijos discontinuos que se celebren bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

En los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, o mediante acuerdo posterior a la celebración el contrato, se podrán establecer pactos de horas complementarias en número no superior al 50% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

La persona trabajadora fija discontinua a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

D) El cálculo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos previstos del devengo del complemento de antigüedad establecido en el artículo 31 del presente Convenio, se efectuará computando tanto los períodos de prestación de servicios como los de inactividad, desde el inicio de la relación laboral.

Por lo que se refiere a las modalidades de contratos fijos discontinuos, se establecen las siguientes:

-Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada: Será aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal y se encuentre sujeta a una variación periódica, cíclica y predecible en un periodo inferior o igual a un año, ya sea durante períodos de tiempo alternos o continuados.

-Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos no estacionales o no vinculados a actividades productivas de temporada, de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados: Serán aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal e intermitente, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo dotados de cierta homogeneidad que se encuentre sometida a un período de ejecución cierto, estén o no determinados.

-Contratos fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa: En el supuesto de formalización de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos, subcontratas y/o concesiones administrativas, la duración del de/los períodos de actividad y en consecuencia, del/de los llamamiento/s vendrá/n determinado/s bien por el/los período/s de ejecución de

la contrata, subcontrata o concesión administrativa a la que responda la contratación de la persona fija discontinua, o en su caso, por las posibles ampliaciones de servicios que puedan producirse durante el desarrollo de la contrata/ subcontrata o concesión.

Los períodos de inactividad en el supuesto de contratos fijos discontinuos suscritos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contratos/subcontratas mercantiles y concesiones administrativas, podrán extenderse a un plazo máximo de seis meses.

-Fomento de la Contratación Indefinida.

Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas podrán acceder a las bonificaciones de la Seguridad Social a la contratación establecidas, así como a los incentivos a la creación de empleo estable previstos por la Junta de Andalucía.

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda la posibilidad de que la empresa realice contratos temporales conforme a lo que disponga la normativa laboral favoreciéndose en todo caso la contratación indefinida.

En lo que se refiere a las contrataciones eventuales la empresa podrá realizar para cubrir las necesidades que se precisen la contratación como máximo de un 20% de la plantilla en los términos regulados en la legislación vigente y descrita anteriormente.

Artículo 21º. JUBILACIÓN PARCIAL

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación anticipada y jubilación parcial regulada en la Ley General de la Seguridad Social y normativa y reglamentos de desarrollo. Las personas trabajadoras que se acojan a la jubilación parcial de conformidad con la empresa no tendrán que prestar servicios ni trabajo durante el período de jubilación parcial como medida de fomento de empleo.

Artículo 22º. COMISIÓN PARITARIA Y ADHESIÓN AL SER-CLA

A) COMISIÓN PARITARIA.

A 1) COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

-Dos representantes de la empresa.

-Dos representantes de las personas trabajadoras.

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

d) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente

convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.

e) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2) PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.

2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere, y siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Córdoba.

B) ADHESIÓN AL SERCLA. A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al SERCLA, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos. En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el SERCLA conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

Artículo 23º. NORMAS DE CALIDAD Y SEGURIDAD

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la Empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la Empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral. Igualmente es obligatorio el cumplimiento del Manual del Conductor entregado a cada persona trabajadora para el cumplimiento de sus tareas laborales.

De la misma manera estarán obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Regla-

mento de desarrollo.

Artículo 24º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que a la trabajadora y al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general, el Acuerdo General para las empresas de transporte de carreteras, el Estatuto de los Trabajadores y por el presente convenio colectivo y el Manual del Conductor, clasificándose sin carácter limitativo, en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes. La falta o ausencia al puesto de trabajo durante una jornada laboral de forma total o parcial.

b) No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.

c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.

e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Son faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.

c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario 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 la persona trabajadora.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable a la persona trabajadora de las NORMAS INCLUIDAS EN EL MANUAL DEL CONDUCTOR, por copia entregada, en poder de todas las trabajadoras y los trabajadores.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por la empresa, o de cualquier otra incidencia de las señaladas en el MANUAL DEL CONDUCTOR, las cuales tienen obligación de conocer todos las personas trabajadoras de la empresa.

a) La alegación de causas falsas para las licencias.

b) 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.

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

d) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

e) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

C) Son faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en

un periodo de seis meses o 20 durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.

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

e) La transgresión 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.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

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

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

i) 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.

D) Sanciones.

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

E) Procedimiento.

En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar a la persona trabajadora un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento. En los casos que afecten a delegados de personal, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

Artículo 25º. CLÁUSULAS DE GÉNERO E IGUALDAD. PLAN DE IGUALDAD. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa de común acuerdo con el delegado de personal designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de las trabaja-

doras y de los trabajadores cuyas funciones serán:

a) Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.

b) Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo se fomentará el empleo para la mujer.

De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición transitoria décimo-segunda del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

La empresa ha formalizado e inscrito en el REGCON con código 90114152112022, y en fecha 13 septiembre 2022, el Plan de Igualdad para todos sus centros de trabajo, quedando ya plenamente formalizado.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado e implantado con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y contiene, entre otras, las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 28, en función de la gravedad del hecho.

La empresa y sus trabajadores tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a, por ello han elaborado un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, con el objeto de servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso que por cualquier modalidad se puedan producir en el ámbito empresarial.

La empresa ha formalizado e inscrito en el REGCON el Protocolo de acoso sexual, laboral y protección integral contra la violencia de género con código 90102362172022 de fecha 21 de octubre de 2022 para todos sus centros de trabajo, quedando ya plenamente formalizado.

La empresa cumplirá estrictamente con la legislación vigente y solicitará a tal efecto la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Gé-

nero.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

Artículo 26º. CLÁUSULA DE GARANTÍA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO durante la vigencia del presente convenio y hasta 31-12-2025

Se declara que es intención de ambas partes firmantes, en las actuales circunstancias de crisis económica generalizada, y en particular en el transporte de mercancías por carretera, salva-

guardar los puestos de trabajo y la viabilidad de la empresa. La empresa velará por la estabilidad del empleo en el centro de trabajo de CÓRDOBA. La empresa se compromete a no realizar despidos individuales o colectivos, de carácter objetivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante la vigencia del presente convenio, salvo fuerza mayor, o resolución y/o modificación del contenido de los contratos formalizados con los clientes a fecha de firma de este convenio, que exija medidas organizativas, o que repercuta sustancialmente en la tarifa contractual o genere pérdidas o disminución continuada y persistente del nivel de facturación en términos de Ley.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	DETERIORO ROPA	PLUS CONVENIO
Jefe/a de Área	1.394,19	365,54	73,42
Operativo/a distribución	1.061,99	365,54	73,42
Auxiliar Admvo	1.061,99	365,54	73,42
Conductor/a-Mecánico/a	1.217,34	365,54	73,42
Conductor/a	1.066,24	365,54	73,42

ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	DETERIORO ROPA	PLUS CONVENIO
Jefe/a Área	1.436,02	376,50	75,62
Operativo/a distribución	1.093,85	376,50	75,62
Auxiliar Admvo	1.093,85	376,50	75,62
Conductor/a-Mecánico/a	1.253,86	376,50	75,62
Conductor/a	1.098,23	376,50	75,62

ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE	DETERIORO ROPA	PLUS CONVENIO
Jefe/a Área	1.464,74	384,04	77,14
Operativo/a distribución	1.115,73	384,04	77,14
Auxiliar Admvo	1.115,73	384,04	77,14
Conductor/a-Mecánico/a	1.278,94	384,04	77,14
Conductor/a	1.120,19	384,04	77,14