

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

2658 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 2 de agosto de 2024, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Carmar Soluciones Logísticas, S.L. para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Carmar Soluciones Logísticas, S.L. Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo, (BOC n.º 52, de 12.3.2024) esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de agosto de 2024.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARMAR SOLUCIONES LOGÍSTICAS, S.L. (CIF: B58368713) PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 y 2025.

Preámbulo y determinación de las partes firmantes.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por la parte Empresarial representada por D. Alejandro Trincado Fernández (en su calidad de Director General) y por la parte de la representación de las personas trabajadoras, D. Cristian Déniz González y D. Pedro Manuel García Santiago, Delegados de Personal del centro de trabajo de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife, respectivamente, con el asesoramiento de Hortensia Rodríguez Morales [(Sindicato Comisiones Obreras (CCOO))].

Ambas partes se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

Las Disposiciones del presente Convenio se aplicarán a todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa Carmar Soluciones Logísticas, S.L. en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio se aplicará en la empresa, y en lo no regulado, se aplicará lo establecido en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera en vigor. En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de la misma.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Este Convenio afectará a la totalidad de trabajadores de la empresa, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores vigente.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio extiende su ámbito temporal desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, siendo su entrada en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2022 hasta la finalización del mismo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 5.- Denuncia y revisión.

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá efectuar su denuncia al menos con tres meses de antelación a la fecha de caducidad, a través de notificación fehaciente remitida al domicilio de la empresa en Las Palmas de Gran Canaria. Debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio colectivo, dentro del mes siguiente a dicha comunicación.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado con carácter indefinido, salvo que las normas estipulen cualquier otro régimen para determinadas cuestiones.

Artículo 6.- Incremento y revisión salarial.

Los salarios correspondientes al año 2022 son los que figuran en las tablas del Anexo I.

Para el año 2023, las tablas salariales de 2022 y demás conceptos económicos que figuran en el Anexo I y aquellos otros que se negocien e incluyan, se incrementan en un 3,5 por ciento.

Para el año 2024, las tablas salariales de 2023 y demás conceptos económicos que figuran en el Anexo I y aquellos otros que se negocien e incluyan, se incrementarán en un 3,5 por ciento.

Para el año 2025, las tablas salariales de 2024 y demás conceptos económicos que figuran en el Anexo I y aquellos otros que se negocien e incluyan, se incrementarán en un 2,5 por ciento.

Si a partir del 31 de diciembre de 2025 no se llegara a acuerdo sobre subidas salariales anuales, actualizando al 1 de enero del año que corresponda, con un tope máximo del 3,5 por ciento, en todos los conceptos retributivos.

Si el IPC resultante fuera inferior al 1 por ciento, se aplicará el 1 por ciento como subida anual sobre la última tabla de referencia, en todos los conceptos recogidos en el Anexo I y en aquellos otros que se negocien e incluyan.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, este quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad.

Artículo 8.- Garantía personal.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente ad personam, las condiciones económicas particulares que se vinieran disfrutando por las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, condiciones que no serán compensables ni absorbibles salvo que el carácter absorbible venga reconocido en la denominación del propio complemento.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, en

el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio, integrada como máximo por 4 miembros, 2 en representación de la empresa y 2 en representación de la parte social. Las partes podrán ser asistidas, con voz, pero sin voto, de los asesores que consideren conveniente.

Funciones y procedimientos competencia de la Comisión Paritaria:

1. Competencias:

Será competencia de la Comisión Paritaria:

- i. Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- ii. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- iii. Conciliación en las cuestiones sometidas por las partes de común acuerdo.
- iv. Conocimiento, con carácter previo a la vía jurisdiccional, de todos aquellos conflictos colectivos dentro de su ámbito de aplicación. Se exceptúa los preavisos de huelga.
- v. Cualquier cuestión remitida a esta comisión en el texto del Convenio.
- vi. Conocimiento de las discrepancias e informes y resoluciones sobre las mismas.

2. Discrepancias:

Para resolver las discrepancias en los periodos de consultas según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se estará en particular a lo preceptuado en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, acordando procedimientos de mediación y arbitraje, a cuyo efecto se adhieren al acuerdo canario de solución de conflictos.

3. Procedimiento:

I. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, con al menos diez días de antelación. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán de la mayoría de cada una de las representaciones. Levantándose Acta de las intervenciones, propuestas y acuerdos o desacuerdos a los efectos oportunos.

II. Sometida una cuestión a la comisión paritaria, esta deberá pronunciarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, quedando expedita la vía judicial, de expirar el indicado plazo sin solución de la comisión paritaria.

Artículo 10.- 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 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 de las personas trabajadoras 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.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, 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.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se determinarán entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras (comité de empresa, secciones sindicales y delegados) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1 del E.T. podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 11.- Productividad.

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden a la Dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

Artículo 12.- Sistemas de incentivos-Complemento de Productividad.

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, en su caso, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. La empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo. La empresa no podrá unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 13.- Rendimiento mínimo exigible y óptimo.

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se

establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación una vez solicitada por cualquiera de las partes.

Artículo 14.- Normas de trabajo.

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En cualquier caso, la empresa podrá exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etc.

La empresa tiene la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones, y que cumpla las normas y Reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

Artículo 15.- Redistribución y traslados de personal.

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de este y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambiar de lugar de trabajo la empresa abonará a las personas trabajadoras, el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. La empresa está obligada a comunicar a las personas trabajadoras el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que esta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el Artículo 40.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores Disposiciones.

Artículo 16.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con el Real Decreto 2001/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de 20 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del “bocadillo”. Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutarán del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresa y las personas trabajadoras en materia de jornadas y horarios.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en cada empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es voluntaria por parte de las personas trabajadoras, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, que se corresponderá con el 25% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria de cada uno de los grupos profesionales en el caso de la primera hora extraordinaria y un 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria a partir de la segunda hora extraordinaria.

Artículo 18.- Vacaciones.

Todo el personal al servicio de la empresa tendrá derecho al disfrute de un periodo de veinticinco días hábiles de vacaciones retribuidas en función del salario real. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, salvo que, durante este periodo vean incrementada su actividad productiva y no pueda disfrutar parte de la plantilla de las vacaciones en ese periodo. En este último supuesto, las personas trabajadoras que deban disfrutarlas fuera de ese periodo anual de junio a septiembre verán incrementadas las vacaciones en dos días.

Las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa dentro del primer trimestre del año y, una vez fijados, la empresa no podrá modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus Representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que un máximo de 15 días hábiles se realicen en el periodo estival de forma consecutiva, (se entiende por periodo estival el comprendido entre 1 de junio y 30 de septiembre) y el resto de vacaciones se disfruten a lo largo del año, fraccionándose de mutuo acuerdo entre las partes. Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos. Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

Artículo 19.- Condiciones económicas y estructura salarial.

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

19.2. No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a las personas trabajadoras por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora 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 trabajador/a por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

19.3. En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y cualquier otra asignación voluntaria adicional.

19.4. El presente Convenio establece para cada categoría un Salario Base y diferentes pluses que son los que constan en las tablas salariales anexas.

Dichas percepciones son mínimas y obligatorias y para alcanzar su cuantía no podrá absorberse cantidad alguna, salvo aquellas a que se refiere el apartado 19.7 del presente artículo.

19.5. Complementos por Cantidad o Calidad de Trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

19.6. En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del Sueldo o Salario Base.

19.7. La empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio Colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas en este régimen, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

La empresa informará semestralmente a los representantes de las personas trabajadoras del número de estos a los que en tal periodo hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.

Serán tres pagas extraordinarias al año. Las pagas de los meses de junio, Navidad y marzo, se abonará a razón del mismo importe que en la nómina mensual se corresponda con el salario base más la antigüedad, según tablas salariales del año al que se refiera.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse, antes del día 22 del mes correspondiente, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de diciembre.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

A voluntad del trabajador, este importe podrá ser prorrateado mensualmente para toda la anualidad a la que se refiera, mediante realización de solicitud con una anticipación mínima de tres meses a la fecha de inicio del prorrateo.

Artículo 21.- Plus de peligrosidad.

El personal que realice trabajos de transporte (Conductores y Acompañantes) o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos, y toda clase de ácidos recogidos en ADR, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus consistente en el 7% del salario base más antigüedad.

La empresa autorizada para realizar transporte y manipulación de mercancías catalogadas de peligrosas en régimen de carga fraccionada, de común acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, designarán y formarán oportunamente, de entre su plantilla, el número de mozos especializados en función del volumen de dichas mercancías, con objeto de que realicen preferentemente estos trabajos. Este grupo percibirá, por dicho concepto, el importe de 5 euros mensuales, excluyéndose el mes de vacaciones. Cantidad a la que le será de aplicación el porcentaje de incremento anual que se aplique a las retribuciones.

La Comisión Paritaria estudiará las formas y modalidades de dichos planes de formación.

Cuando un vehículo de mercancías peligrosas entre en talleres para ser reparado, la empresa deberá proceder a la correspondiente desgasificación, ajustándose en todo caso a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 22.- Complemento de cámaras de congelación.

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18°C o inferiores, percibirán un complemento/mes en que realice este trabajo, tanto a tiempo parcial como tiempo completo de la jornada laboral por un importe de 10 euros/mes para el año 2022, excluyéndose el mes de vacaciones. Cantidad a la que le será de aplicación el porcentaje de incremento anual que se aplique a las retribuciones.

Por la naturaleza del plus este dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia. En cuanto a la jornada para este tipo de trabajo, se encuentra regulada en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre.

Artículo 23.- Plus de antigüedad/trienios.

La promoción económica en función del trabajo desarrollado se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de un trienio al importe estipulado por cada tres años de servicio a la empresa, en cualquier tipo de contratación. Este plus tendrá un valor retributivo anual equivalente al 4% del salario base anual por trienio, pagadero mensualmente en todas las nóminas, incluidas las nóminas de las pagas extraordinarias.

Este plus tendrá un valor retributivo por cada trienio según lo estipulado en la tabla salarial que forma parte de este Convenio como anexo.

Artículo 24.- Otros complementos.

La empresa podrá abonar otros complementos que retribuyan determinadas labores de beneficio para la misma o gratificaciones extraordinarias por funciones y tareas excepcionales. Se comunicará a la representación de los trabajadores los importes y beneficiarios de este tipo de complementos.

Artículo 25.- Dietas.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá el nombre de dieta cuyo importe se detalla en los anexos adjuntos.

A efectos de devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo hasta la llegada del mismo.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al conductor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y retorne después de las catorce horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós 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.

La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados, de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda.

La empresa, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a las personas trabajadoras alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena

si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Salvo que se acuerde, con la representación legal de las personas trabajadoras, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de la de residencia o de prestación de servicio, las comidas que por necesidades del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar el personal de plaza tendrán carácter extrasalarial ya que constituyen la ayuda compensatoria por realizar la comida fuera de su domicilio, por necesidad de la empresa. Se abonarán a razón del importe que figura en el anexo correspondiente.

Se considerarán comida plaza las de aquel personal que retorne a su centro de trabajo, antes de las 20 horas. En esta materia se respetarán especialmente los derechos adquiridos.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a las personas trabajadoras alojamiento, salvo que se acuerde, con la representación legal de las personas trabajadoras, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Artículo 26.- Jubilaciones.

1. Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de las personas trabajadoras interesados, al cumplir estos la edad legal de jubilación, siempre que tengan cubierto el periodo de carencia necesario para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de la jubilación de la Seguridad Social en su modalidad contributiva; y sea sustituido por otro trabajador, o se incremente la plantilla en los términos legalmente previstos. En el resto de los casos, la jubilación solo se producirá por voluntad del trabajador.

2. Jubilación parcial.

De conformidad con lo dispuesto en el ET artículo 12.6, LGSS artículo 215.2.a) y RD 1131/2002, se considera jubilación parcial la iniciada cuando se cumplan los requisitos del artículo 215.2.a) de la LGSS simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo. Las condiciones que deben darse para el acceso a la jubilación parcial serán las aplicables según la ley en vigor.

a) La empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo en sustitución del trabajador que se jubila parcialmente y procederá a la reducción de jornada del contrato del trabajador que se jubila parcialmente, acorde a la parcialidad solicitada y a la legislación vigente.

b) La jornada de trabajo y el salario deben reducirse el % que recoja la norma y que como mínimo será del 50% con un máximo del 85%, salvo pacto en contrario o imposibilidad legal.

c) Al objeto de conciliar que la prestación y distribución del resto de la jornada a realizar y con criterios razonables para la organización del trabajo en la empresa y del criterio de la persona trabajadora, ambas partes pactarán la distribución de la jornada y horarios para cumplir con la jornada parcial correspondiente.

d) La relación laboral se extingue al cumplirse la edad que establezca la norma para la jubilación ordinaria, y asimismo se produce la finalización del contrato del sustituto, salvo la transformación en indefinido con los beneficios establecidos por la Ley en estos supuestos.

e) Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora.

f) El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes (RD 1131/2002 artículo 11).

g) Mientras la legislación laboral lo permita, la empresa atenderá la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todas aquellas personas trabajadoras que cumpliendo los requisitos legales para ello y tengan como mínimo la antigüedad exigida para el acceso a este tipo de jubilación y, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma, salvo modificación legislativa que tendrá readecuación inmediata.

h) Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el INSS e informativo previo de jubilación, y una vez reciba de este organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

i) Recibida la solicitud de la persona trabajadora de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla en el plazo de treinta días a contar desde la solicitud, siempre y cuando exista trabajador/a relevista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la RLT.

j) En el caso de cese del trabajador/a relevista el preaviso por escrito que debe darse con una antelación mínima de 15 días previsto en el artículo 51 de este Convenio para las bajas voluntarias de las personas trabajadoras, será de 30 días en los supuestos contemplados en este artículo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de los conceptos de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 27.- Retribuciones en caso de accidente y enfermedad.

27.1. Accidente de trabajo y enfermedad.

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente, en virtud de lo percibido por el trabajador en la nómina del mes anterior al accidente.

Durante el periodo de hospitalización o intervención quirúrgica, prescrito facultativamente, sea por accidente no laboral o enfermedad, se completará el cien por cien del salario real a partir del tercer día de baja médica. Se entenderá comprendido en

tal periodo el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real a partir del tercer día de baja médica, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen los 30 días de duración, se abonarán al 90% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

27.2. Fallecimiento fuera plaza.

Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por causa de este, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que estos superen las prestaciones que para estos casos tienen establecidas la Seguridad Social.

Artículo 28.- Prendas de trabajo.

La empresa facilitará anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

- Personal administrativo de muelle, que lo solicite:

2 batas o 1 pantalón, 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.

- Personal de movimiento:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 jerseys.

1 anorak cada 2 años.

- Personal de taller y engrase:

3 monos o 3 chaquetillas y 3 pantalones.

2 jerseys.

La empresa facilitará la ropa de trabajo adaptada a premamá, en aquellos casos que la interesada lo solicite y le corresponda.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

La empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándose las garantías Ad personam.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a las personas trabajadoras un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Artículo 29.- Retirada del permiso de conducción.

En caso de que a un Conductor, le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho periodo las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio, solo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de Conductor, dicho beneficio solo se aplicará por un periodo de seis meses al cien por cien, y por el resto del periodo de suspensión se reducirá al ochenta por ciento de las percepciones que correspondan.

Este derecho al cambio de actividad y salario durante la retirada de permiso de conducción, se excluirá el caso de imprudencia temeraria, ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carné por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 euros anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado la persona trabajadora a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) la persona trabajadora en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura la persona trabajadora deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

Artículo 30.- Conductores grupo III apartados 1, 2 y 3.

a) La empresa deberá facilitar obligatoriamente al conductor las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el Acuerdo Internacional del Transporte por Carretera.

b) En la obtención de tarjeta de tacógrafo digital, permiso de conducción, ADR, tanto los gastos que conllevan, como el tiempo razonablemente empleado, correrán a cargo de la empresa. La empresa abonará lo que proceda, previa justificación de su obtención, si bien la persona trabajadora que la obtenga deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 1 año, debiendo reintegrar los importes percibidos en caso de cesar voluntariamente antes de dicho periodo, prorrateada la cantidad a devolver por los meses que le resten de cubrir el año de contrato.

Artículo 31.- Derechos sindicales.

a) Las personas trabajadoras podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de las personas trabajadoras y/o Centrales Sindicales más representativas del Sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que estas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de las personas trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas en concepto de crédito sindical.

c) En los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales, podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

d) Cobro de cuota: la empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Las personas trabajadoras que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquella obligación de acusar recibo de la comunicación.

e) Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla, se efectuará de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

Artículo 32.- Salud laboral.

a) Aspectos generales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales.

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todas las personas trabajadoras/as de la empresa.

2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

4. En aquella empresa que por el número de trabajadores/as no corresponda legalmente la constitución de un Comité de Seguridad y Salud se constituirá una Comisión de trabajo integrada por el/los delegados/as de personal y una representación empresarial para atender y abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

b) Vigilancia de la Salud.

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, con el Servicio de Prevención externo y con el Delegado de Prevención.

3. Las personas trabajadoras/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a las personas trabajadoras/as que se hayan sometido a los mismos.

4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como “no apto” para su trabajo habitual, se valorará junto con el Servicio de Prevención y en su caso, los Delegados de Prevención o en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora lo solicite.

c) Formación en Prevención.

1. Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras

y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrolle, se implantarán planes de formación específicos.

2. La formación que reciban las personas trabajadoras estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:

- a. Riesgos potenciales.
- b. Productos que se utilizan.
- c. Procedimientos de prevención.
- d. Protecciones mecánicas.
- e. Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación en materia de prevención se dará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, de optarse por otro horario alternativo este solo podrá modificarse previo acuerdo en el seno del Comité de Seguridad y Salud, o con los Delegados de Prevención y no supondrá en ningún caso coste alguno para las personas trabajadoras.

d) Coordinación empresarial.

1. En el seno del CSS o con los Delegados de Prevención, se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva. Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a las personas trabajadoras, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresa, representantes de las personas trabajadoras y servicios de prevención.

e) Delegados/as de Prevención.

Los delegados/as de prevención, sean o no miembros del Comité de Empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2.a., 36.2.c, 37.1 y 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir:

- Reuniones con la representación de la empresa, en el Seno del C.S.S., si existe.
- Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.
- Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de las personas trabajadoras.
- Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

f) Pausa PVD - Para trabajadores/as usuarios/as de equipos de pantalla de visualización.

Son consideradas personas trabajadoras usuarias de PVD, todas aquellas que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Con el fin de aplicar el criterio anterior, ambas representaciones negociarán las pausas que puedan corresponder en los términos previstos legalmente (RD 488/1997). De no llegarse a un acuerdo ambas representaciones se someterán a los procedimientos del TLC.

g) Plazos de Resolución.

La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo máximo de tres meses, aquellos temas que en torno a Salud Laboral le planteen algunas de las partes.

Artículo 33.- Chequeo médico.

La empresa establecerá los oportunos convenios a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación en materia sobre prevención de riesgos laborales.

El personal conductor y el personal que preste su trabajo frente a pantalla y las personas trabajadoras expuestas a productos químicos, y todas aquellas que estén expuestas a las condiciones de peligrosidad y penosidad establecidas en el artículo 21 de este Convenio, si lo solicitan, se le efectuará, además, una revisión cada seis meses.

Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Artículo 34.- Permisos.

34.1. Permisos retribuidos.

Por matrimonio: en el supuesto de matrimonio la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

Por nacimiento hijo/a, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización parientes hasta segundo grado consanguinidad o afinidad: tres días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Se entiende por desplazamiento, siempre que el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

Por boda padre/madre, hermano/a e hijo/a: se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos/as o hijos/as.

Permiso retribuido asuntos propios: 1 día de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten con una antelación mínima de 72 horas

salvo casos de emergencia documentada. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

34.2. Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año, trabajadoras que lo soliciten con una antelación mínima de 72 horas, salvo casos de emergencia documentada. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos personas trabajadoras de la misma sección.

Artículo 35.- Pólizas.

La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores/as, un Seguro de Accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de Accidente Laboral, sus cuantías para cada año serán las reflejadas en los anexos correspondientes.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del Convenio.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la Autoridad Laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Artículo 36.- Pluriempleo.

La empresa se compromete a no contratar a personas trabajadoras que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo. El trabajador debe comunicar a la empresa la actividad de pluriempleo que realice.

Artículo 37.- Clasificación profesional.

37.1. Del personal.

- Sección Primera.- Principios Generales.

1. La clasificación del 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.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones de superior categoría por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a

las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

- Sección Segunda.- Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en esta empresa, 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.

No se incluye en este régimen de clasificación a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de “Personal de Alta Dirección”.

- Sección Tercera.- Categorías dentro de cada Grupo Profesional.

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.

A. Director:

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

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de Director, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el periodo de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el periodo 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 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.

B. Jefe de Servicio:

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

a. Titulado/a de Grado Superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

b. Titulado/a de Grado Medio.

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

c. Jefe de Sección.

Es el 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 el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.

d. Jefe de Tráfico de Primera.

Es el 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 general de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

e. Jefe de Tráfico de Segunda.

Es el 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 de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

f. Jefe de Taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

g. Encargado/a.

Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Grupo II: personal de Administración.

Pertencen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras 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:

II.1. Oficial de primera.

Es el/la empleado/a 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 administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

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

II.2. Oficial de segunda.

Pertencen a esa categoría aquellos/as que subordinados/as, en su caso, al jefe 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/as administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional las personas trabajadoras cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

II.3. Auxiliar Administrativo. Es el/la empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertencen a este grupo todas las personas trabajadoras que se dedican 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:

III.1. Conductor mecánico.

Es la persona trabajadora que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de esta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo la responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligada a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase “C + E”, los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado III.4.

III.2. Conductor.

Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase “C + E”, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en esta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es la responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

III.3. Conductor-Repartinador de vehículos ligeros.

Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por

los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales III.1. y III.2.

Mediante el complemento de puesto de trabajo que se acuerde colectivamente en el ámbito de la empresa, además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

El conductor de empresa de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

III.4. Capataz.

Es la persona trabajadora que a las órdenes del encargado/a general, del encargado/a de almacén o del jefe 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 jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado/a general y encargado/a de almacén.

El capataz de mudanzas estará en su caso a las órdenes del inspector-visitador y es el encargado 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 capitonés, 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.

III.5. Ayudante y/o mozo especializado.

Es la persona trabajadora que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de estas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe 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 estos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

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

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este Grupo todas las personas trabajadoras que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

IV.1. Ordenanza.

Es aquella 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.

IV.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 noche.

IV.3. Personal de mantenimiento y limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

Artículo 38.- Ayuda escolar.

Para las personas trabajadoras y para sus hijos con edades comprendidas entre los 0 y los 25 años, sin límite de edad cuando el hijo tenga discapacidad igual o superior al 33%, se establece una ayuda de estudios anual, según lo establecido en los anexos correspondientes. Cantidad a la que le será de aplicación el porcentaje de incremento anual que se aplique a las retribuciones.

Artículo 39.- Multas y sanciones de tráfico.

La empresa será responsable, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad vial, que se impongan a los conductores por parte de la autoridad en relación con la actividad profesional de los trabajadores, cuando no sea por causa imputable a acciones o inacciones del trabajador.

El conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en esta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

Artículo 40.- Duración del contrato. Ascensos.

40.1. 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 aquel y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquel así lo solicite.

40.2. Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad se 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 de las personas trabajadoras en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

40.3. La duración máxima del periodo de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para las demás personas trabajadoras.

40.4. La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por La Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de las personas trabajadoras 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 miembros 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 la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 41.- Tribunal Laboral Canario.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresa comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral Canario, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Artículo 42.- Formación continua.

La empresa fomentará la formación continua de los trabajadores bien a través de medios propios, bien mediante el régimen subvencionado que proceda.

La representación de los trabajadores tomará parte en la decisión de cursos y actividades formativas de la empresa. La formación irá encaminada a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la Formación.

La formación se realizará preferentemente en jornada laboral o con compensación de horas por el tiempo dedicado a la formación fuera de la jornada laboral.

Artículo 43.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa no procederá con dichas medidas, sin haber agotado un periodo de consultas de 30 días para la empresa que tenga constituido Comité de Empresa y 15 días para la empresa con Delegado de Personal, salvo existencia de un plazo legal superior.

Artículo 44.- Preaviso.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto legalmente en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 45.- Régimen disciplinario.

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

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si esta fuera posteriormente absuelta de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo 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 periodo de un mes.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo 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 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.
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 52.2, siempre que:
 - La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 52.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 52.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 52.2.7), 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 52.2.4) 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/as de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo 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/as de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario 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 46.- 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 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.

En cualquier caso, la empresa está obligada a comunicar a los representantes de las personas trabajadoras los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de tres días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de las personas trabajadoras, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

Artículo 47.- Prescripción.

Las faltas de las personas trabajadoras 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.

Artículo 48.- Acoso sexual.

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 este Convenio.

Artículo 49.- Violencia de Género.

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 Género, y donde se reconocen los siguientes derechos a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

- Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: la trabajador/a víctima de 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.

- Cambio de centro de trabajo: la trabajador/a 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 trabajador/a 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 trabajador/a. Terminado este periodo, la trabajador/a 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 reserva.

- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 50.- Adecuación Ley igualdad.

Protección a la maternidad.

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc...) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Discriminación laboral.

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en

materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Flexibilidad horaria.

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 12 años, o el cuidado de familiares que convivan con la persona trabajadora y no desempeñen actividad retribuida y/o perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional (a excepción de pensiones derivadas de la Seguridad Social, de jubilación, viudedad e incapacidad) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, previo acuerdo con la empresa.

Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que esta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

Excedencias:

La persona trabajadora tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

1. Excedencia voluntaria; periodo mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia para cuidado de hijos; duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia para cuidado de familiares dependientes, que no desempeñen actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.

4. Común a todos los supuestos de excedencia.

a) La excedencia en los supuestos 2) y 3) anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.

b) Excepto para la voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

c) En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2) y 3), el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho periodo la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Protección al embarazo y a la maternidad/paternidad.

1. Cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el permiso retribuido diario para el cuidado del lactante hasta los nueve meses del niño podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

a) Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

b) Por acumulación de las mismas, disfrutando de tres semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo del permiso por maternidad.

1. Descanso a tiempo parcial por nacimiento de hijo.

Los periodos de permisos por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los

términos establecidos legalmente. Una vez optado por este régimen especial solo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

2. Vacaciones. Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso por nacimiento de hijo, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. Cobertura de bajas por nacimiento y cuidado de hijos, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por nacimiento de hijo, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de sustitución.

4. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya este contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

5. Suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Las suspensiones de contrato por nacimiento de hijo se regirán por lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 51.- Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Se acoge esta empresa al Plan General de Igualdad de Carmar Soluciones Logísticas.

En este sentido, este Plan de Igualdad General de Carmar Soluciones Logísticas, procede que la voluntad de las partes libremente prestadas y derivado de que las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente Convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras:

1. De conformidad con los plazos establecidos en la disposición transitoria décimo-segunda del Real Decreto 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.

2. La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos 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.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de la empresa se fijan los siguientes objetivos:

- a) Reforzar el papel de la empresa en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.

d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

Método de trabajo.

1. Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

2. Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

3. La Comisión de Igualdad que en su caso estará compuesta por miembros representantes legales de las personas trabajadoras velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

4. Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar:

1) El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

2) El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

3) Que en el Plan de prevención de riesgos laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

4) La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones

personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

5) La necesidad de conciliar la vida laboral y personal.

6) La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.

7) La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

8) Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

Comisión Paritaria de Igualdad.

Para el correcto desarrollo de todo lo previsto en el presente artículo en cuanto a la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre planes y medidas de igualdad en la empresa entre hombres y mujeres, se acuerda en el ámbito del presente Convenio Colectivo, la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad que estará formada por cuatro representantes de cada una de las partes.

Dicha Comisión entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida, se reunirá igualmente semestralmente, con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de la empresa de los planes y medidas de igualdad acordados en el presente Convenio.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

ANEXOS I

TABLA SALARIAL 2022

GRUPO PROFESIONAL	Categorías	Salario Base	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	Pagas Extraordinarias (SB + Antigüedad) (Tres al año)
I	<i>Director</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad
	<i>Jefe de Servicio</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)
II	<i>Oficial de 1ª</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad
	<i>Oficial de 2ª</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)
	<i>Auxiliar Advo.</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad
III	<i>Ayudante y/o mozo especializado</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)
	<i>Capataz</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad
	<i>Conductor-Repardidor de vehículos ligeros.</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)
	<i>Conductor.</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad
	<i>Conductor mecánico.</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)
IV	<i>Ordenanza</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad
	<i>Guarda</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)
	<i>Personal de mantenimiento y limpieza</i>	933,33€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad

TABLAS SALARIALES 2023

GRUPO PROFESIONAL	Categorías	Salario Base (15 mensualidades)	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	Pagas Extraordinarias (SB + Antigüedad) (Tres al año)	Horas Extraordinarias (25% hora ordinaria, 50% a partir de la segunda)	Plus cámara congelación/mensual	Plus peligrosidad	
I	Director	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad	Horas Extraordinarias (25% hora ordinaria, 50% a partir de la segunda)		-	
	Jefe de Servicio	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)			-	
II	Oficial de 1ª	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad	Horas Extraordinarias (25% hora ordinaria, 50% a partir de la segunda)		-	
	Oficial de 2ª	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)			-	
	Auxiliar Advo.	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad			-	
III	Ayudante y/o mozo especializado	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)	Horas Extraordinarias (25% hora ordinaria, 50% a partir de la segunda)	10€	5€/mes	
	Capataz.	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad		10€	5€/mes	
	Conductor-Repartidor de vehículos ligeros.	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)				7% SB+Antigüedad
	Conductor.	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad				7% SB+Antigüedad
	Conductor mecánico.	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)				7% SB+Antigüedad
IV	Ordenanza	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad	Horas Extraordinarias (25% hora ordinaria, 50% a partir de la segunda)		5€/mes	
	Guarda	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	(Tres al año)			5€/mes	
	Personal de mantenimiento y limpieza	1008€	Plus de Antigüedad/trienios (4% SB ANUAL-PAGADERO EN 15 MENSUALIDADES)	SB + Antigüedad				

OTRAS PERCEPCIONES**AYUDA ESCOLAR (Art. 38)**

Será un importe de 55€/año por cada trabajador/a o hijo/a menor de 25 años o mayor con discapacidad superior al 33% sin límite de edad.

(Pago Único en la nómina de septiembre). Justificación: Matrícula del curso para trabajador y estudios medios y superiores Para hijo/a: Libro de Familia o Certificado Literal de Nacimiento hijo/a, Certificado Calificación de Minusvalía en vigor y DNI hijo/a (La documentación debe aportarse a la empresa antes del mes de junio de cada año).

DIETAS (art. 25)				
CUALQUIER GRUPO PROFESIONAL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	PERNOCTA
	8 €(*)	12€(*)	12€(*)	65€(*)
(*) Se abonará este importe, salvo que la factura justificativa del gasto recoja un importe inferior, en cuyo caso, será ese el que se abone. En caso de que la pernocta resulte más cara que lo establecido como dieta, se abonará la factura del gasto, si el trabajador justifica no haber encontrado establecimiento más económico. Si la reserva para la pernocta es realizada y abonada por la empresa, no se abonará la dieta de pernocta al trabajador/a.				