

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Contenedores Escor Vitoria, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2023-2024-2025 para la empresa Contenedores Escor Vitoria, SLU. Código convenio número 01101271012024.

**ANTECEDENTES**

El día 29 de diciembre de 2023 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 20 de diciembre de 2023.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud

**RESUELVO**

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Contenedores Escor Vitoria, SLU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 18 de enero de 2024

*La Delegada Territorial de Álava*  
**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Convenio propio de la empresa Contenedores Escor Vitoria, SLU**

Previo

Partes signatarias:

El presente convenio propio es firmado de una parte por la representación de la empresa y por la otra, los/as representantes de los/as trabajadores/as, con una participación de un 80 por ciento por parte de CCOO y de un 20 por ciento del sindicato BAT.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los centros que Contenedores Escor Vitoria, SLU (en adelante Escor) disponga en la delegación de Álava, independientemente del material tratado: clasificación, corte, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales, incluyendo su transporte, y su comercialización.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en la empresa, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

**Artículo 2. Ámbito funcional**

La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

El convenio obliga a Escor, dedicada a actividades diversas como recogida, transporte y servicios tales como: limpiezas varias, enfardado, prensado, embalado o envasado de cartón, papel y plásticos, destrucción de documentos, clasificación primaria de los residuos y/o materias primas secundarias mezcladas revueltas, saneamientos, cisternas, contenedores, gestión residuos, etc.

**Artículo 3. Ámbito personal**

El presente convenio, incluye la totalidad del personal afectado por el mismo que ocupe la empresa, tanto de carácter fijo, eventual o interino, que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia.

**Artículo 4. Comisión paritaria mixta**

Se constituye una comisión paritaria formada por los/as firmantes del convenio (comité de empresa y empresa). solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Funciones de la comisión:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

#### **Artículo 5. Vigencia y denuncia**

El presente convenio entrará en vigor a partir del primero de enero de 2023, y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro convenio de igual naturaleza.

Se considerará prorrogado tácitamente en todos sus términos, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses previos a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas.

El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia se constituirá la comisión negociadora.

Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del convenio se considerará prorrogado en todos sus términos.

#### **Artículo 6. Movilidad**

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los/as trabajadores/as deberán tener un trabajo asignado a su grupo profesional o especialidad.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a. Se proporcionará al trabajador/a la formación adecuada para tal circunstancia. No será posible invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Todos los/as trabajadores/as podrán realizar trabajos de funciones superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la función superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual; en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones. Todos los/as trabajadores/as que realicen una función superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen.

En el caso de que el/la trabajador/a sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de función inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio. Dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas u organizativas, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención. En ningún caso podrá superar los cuatro meses, conservando en todo caso la retribución de la función de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los/as trabajadores/as.

### **Artículo 7. Organización del trabajo**

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los comités o delegados/as de los/as trabajadores/as de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los/as trabajadores/as.

Antes del 30 de noviembre de cada año, y siempre que se haya publicado el calendario oficial en el BOE o boletines oficiales que en cada caso correspondan, la empresa señalará, con intervención de los/as representantes de los/as trabajadores/as, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

### **Artículo 7 bis. Tiempo de descanso y aseo personal**

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada completa y continuada, tendrán derecho a 20 minutos retribuidos para tomar el refrigerio, considerándose dicho tiempo como efectivo de trabajo.

Todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada completa y continuada dispondrán de 15 minutos para su aseo personal al final de la jornada. Los/as trabajadores/as que realicen su jornada a turno partido dispondrán de 10 minutos para su aseo al final de cada sección de la jornada. En ambos casos dicho tiempo para el aseo será considerado como efectivo.

A todos/as los/as trabajadores/as que por circunstancias de producción o realización de las labores solicitadas por la empresa deban comer en una hora, la empresa abonará el importe de la comida.

### **Artículo 8. Digitalización y desconexión digital**

Los/as firmantes de este convenio reconocen que la desconexión digital es un derecho que tienen los/as trabajadores/as, reduciendo la fatiga informática y creando un entorno laboral más propicio, facilitando la conciliación de la vida personal y familiar.

Por todo ello, las partes reconocen el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales. Esta medida no será aplicable en caso de urgencia o en caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta las circunstancias de aquellos/as trabajadores/as que por sus funciones y su puesto de trabajo tienen el deber de, aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias de su empresario/a.

Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en el ámbito laboral.

Los/as empleadores/as podrán tratar las imágenes obtenidas mediante cámaras o videocámaras, para el ejercicio de las funciones de control de los/as trabajadores/as, siempre que estas funciones se ejerzan de acuerdo con la ley. La empresa deberá informar previamente a las personas trabajadoras y, en su caso a la representación legal de los/as trabajadores/as sobre la adopción de estas medidas.

Con carácter previo la empresa deberá de informar a los/as trabajadores/as y, en su caso, a la representación legal de los/as trabajadores/as acerca de estos dispositivos, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los/as trabajadores/as se ajustarán lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 9. Personal**

El personal que presta sus servicios en la empresa a que afecta el presente convenio se clasificará en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

Grupos profesionales.

- a) Personal de dirección.
- b) Personal técnico y titulado/a.
- c) Administración.
- d) Personal de producción.
- e) Personal subalterno.

Grupo a) Personal de dirección:

1. Director/a gerente/a.
2. Director/a de área.

Grupo b) Personal técnico y titulado/a:

3. Jefe/a de servicio.
4. Titulado/a grado superior.
5. Titulado/a grado medio.
6. Técnico de grado superior.
7. Técnico de grado medio.

Grupo c) Administración:

8. Jefe/a de equipo.
9. Oficial/a de primera.
10. Oficial/a de segunda.
11. Auxiliar administrativo/a.
12. Comercial.

Grupo d) Personal de producción:

13. Jefe/a de flota.
14. Gruista-especialista.
15. Conductor/a-especialista.
16. Conductor/a de 1.<sup>a</sup>
17. Mecánico/a-especialista.
18. Sopleterista-especialista.
19. Especialista.

20. Encargado/a.
  21. Maquinista-especialista.
  22. Carretillero/a-especialista.
  23. Peón/a.
- Grupo e) Personal subalterno:
24. Controlador/a y/u ordenanza.
  25. Limpieza.

#### **Artículo 10. Puestos de trabajo**

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde así como de las tablas salariales son objeto del anexo 1 del presente convenio.

#### **Artículo 11. Admisión de personal**

La admisión de personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo/a y técnico: seis meses.
- Personal administrativo/a y encargado/a: dos meses. Personal obrero y subalterno: un mes.

Durante este período, tanto la empresa como el/la empleado/a podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el/la trabajador/a percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este convenio.

#### **Artículo 11 bis. Duración del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. del Estatuto de los Trabajadores.

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

El resto de las cuestiones relativas a la duración del contrato de trabajo se aplicará lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 12. Igualdad**

a) De oportunidades. Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

c) Plan de igualdad. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) En el caso de que la empresa supere una plantilla de 50 trabajadores/as, las medidas de igualdad a la que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en la ley, que deberá ser asimismo objeto de negociaciones la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para la empresa, recomendando su aplicación cuando la misma disponga entre 25 a 50 trabajadores/as, previa consulta a la representación legal de los/as trabajadores/as.

El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El plan de igualdad incluirá la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

e) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo. La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los/as trabajadores/as y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

### **Artículo 13. Trabajo temporal**

La media anual de los/as trabajadores/as contratados/as a través de ETT no podrá superar el 5 por ciento del total de trabajadores/as con contrato indefinido de la empresa.

Todo trabajador/a contratado/a a través de ETT, que supere las 876 horas de trabajo en la empresa de manera continua o interrumpida dentro de un mismo año, pasará a formar parte de la plantilla, respetándose su antigüedad.

Dichos/as trabajadores/as tendrán los mismos derechos económicos y sociales que el resto de la plantilla afectada por el presente convenio.

**Artículo 14. Personal con capacidad disminuida**

Todo/as los/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de facultades físicas e intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, siempre y cuando existan vacantes en la empresa y tengan aptitud para el nuevo puesto y percibiendo el salario correspondiente a dicho nuevo puesto, siempre que éste sea superior.

**Artículo 15. Sueldos y remuneraciones**

Se ha acordado establecer una equiparación salarial que se realizará en dos tramos:

- A la firma de convenio se aplica el 50 por ciento según incrementos aplicados en las tablas salariales con retroactividad al 1 de enero del 2023. El pago de dicha retroactividad se efectuará al momento de la firma del presente convenio.
- Para el 1 de septiembre de 2024 se aplicará el otro 50 por ciento, para completar el incremento al 100 por ciento con respecto a las tablas salariales.

Se ha acordado para el 1 de enero de 2025 un incremento del 2,5 por ciento garantizado para la totalidad, en todos los conceptos retributivos a excepción del complemento personal.

Las partes firmantes deberán reunirse para revisar el resultado de IPC de 2025, una vez se conozca el resultado oficial presentado por el instituto nacional de estadística. Si el incremento del IPC del año en curso es superior al 2,5 por ciento, se incrementará la diferencia de acuerdo con el IPC real con un máximo del 5 por ciento para el 2025.

Se efectuará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025. El pago de dicha retroactividad se efectuará al momento del cálculo oficial.

**Artículo 16. Salario**

El salario base anual y el complemento de antigüedad serán abonados en 14 pagas y el resto de los complementos y pluses se abonarán en 12 pagas en base a su categoría profesional.

**Artículo 17. Complementos**

a) Complemento de antigüedad. Se establece un complemento para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un importe de 50 euros brutos mensuales al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un importe de 100 euros brutos mensuales al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un importe de 150 euros brutos mensuales al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un importe de 200 euros brutos mensuales al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este importe de 200 euros brutos mensuales como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

b) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales con periodo anual, abonable en 12 mensualidades por los siguientes importes:

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2024: 786,37 euros.

Desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025: 806,03 euros.

c) Complemento personal absorbible. Este afecta únicamente a trabajadores/as que se encuentran actualmente por encima de las tablas salariales y se verá reducido a medida que aumenten el resto de los conceptos hasta alcanzar una equiparación.

#### **Artículo 18. Pluses**

a) Plus por ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo/a a su cargo en edades comprendidas entre los cero a dieciséis años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 17,24 euros.

Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 17,76 euros.

Desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025: 18,20 euros.

b) Plus de peligrosidad/penosidad/toxicidad.

Se abonarán 150 euros mensuales a razón de este concepto.

Los/as trabajadores/as que percibirán este plus serán:

- Puestos de limpieza y selección de materiales.
- Servicios de saneamientos; cisternas, cámaras, robot-fresador.
- Transporte, recogida, manipulación y ordenación de residuos.
- Acompañantes de todas las categorías anteriores.

c) Plus de guardia.

Se establece un plus de guardia para aquellos/as trabajadores/as vinculados/as al servicio de atención y actuación 24h que dispone la empresa. Dicho plus asciende a 120 euros por estar en alerta domiciliaria durante una semana completa, de lunes a domingo. Si por cualquier circunstancia, el/la trabajador/a no completase la totalidad de la guardia (7 días), se le abonará la parte proporcional correspondiente a los días efectivamente vinculados a este servicio. Este plus también será atribuido a cualquier trabajador/as que por motivos de organización preste atención telefónica durante 24 horas de lunes a domingo.

d) Plus de salida.

Se establece un plus de salida de 48,00 euros brutos con el objeto de cubrir los costes derivados de la salida de su domicilio a su puesto de trabajo y se aplicará por cada vez que se dé esta circunstancia.

e) Plus de presencia individual.

Se percibirá un plus de 300,00 euros anuales, en dos pagas semestrales (nóminas de julio y enero) de la misma cantidad, es decir, 150,00 euros por semestre. El cómputo para su abono será por semestre. En los supuestos de incorporaciones dentro del periodo de cálculo se verán beneficiados por el periodo proporcional que corresponda.

Dicha prima no se verá modificada por las siguientes situaciones: incapacidad temporal derivadas de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común considerada como grave, permisos retribuidos reconocidos en el presente convenio, suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, crédito sindical, uso de horas destinadas a prevención de riesgos laborales, tiempo destinado a formación u obtención de titulación oficial (CAP y ADR incluidos), así como cualquier otra situación reconocida en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 37, 48 y 48bis.

f) Plus de presencia colectivo.

El pago de este plus se verá condicionado por el índice de absentismo de la empresa durante el periodo anual. Si el índice de absentismo es igual o menor del 6 por ciento se percibirá un plus de 300,00 euros anuales, en dos pagas semestrales (nóminas de julio y enero) de la misma cantidad, es decir, 150,00 euros por semestre. El abono será por semestre. En los supuestos de incorporaciones dentro del periodo de cálculo se verán beneficiados/as por el periodo proporcional que corresponda.

Para calcular el índice de absentismo laboral se dividirán las jornadas perdidas, es decir, el total de horas no trabajadas por motivos de incapacidad temporal por enfermedad común, entre la jornada pactada efectiva y se multiplicará el resultado por 100 para conseguir el porcentaje.

#### **Artículo 19. Jornada laboral**

La jornada laboral será de mil setecientos cincuenta y dos horas anuales (1752 horas).

La jornada laboral será de 8 horas diarias, mayoritaria y preferiblemente en jornada de mañana y de lunes a viernes, con entrada y salida del lugar de trabajo al que está adscrito el/la trabajador/a, salvo aquellos/as trabajadores/as externos al centro.

Estos horarios podrán ser modificados por motivos de organización siempre y cuando se acuerde con el comité de empresa o con cada uno/a de los/as trabajadores/as que se vieran afectados de manera individual.

En ningún caso se observa la posibilidad de pernocta fuera del domicilio del trabajador/a, salvo acuerdo con el mismo.

#### **Artículo 20. Pago de salarios**

El pago de salarios se realizará puntual y documentalmente dentro de los tres últimos días hábiles del mes al que corresponda.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de la empresa con los/as representantes de los/as trabajadores/as, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha límite el quince de julio la de verano y el quince de diciembre la de navidad.

— Anticipos: todo trabajador/a tendrá derecho a solicitar un anticipo que será aplicable tanto a devengos de vencimiento mensual (nóminas ordinarias) como de vencimiento semestral (nóminas de pagas extraordinarias) a cuenta del trabajo ya realizado con un máximo de tres solicitudes de anticipo anual.

El ingreso de dicho anticipo se realizará en un plazo no superior a 3 días desde la solicitud del mismo.

#### **Artículo 21. Bolsa de horas flexibles**

Para la aplicación de este artículo se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas de fuerza mayor que lo justifiquen a cualquiera de los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como a los directamente afectados, con la máxima antelación posible a la adopción de dicha decisión.

Esta cláusula tendrá efecto siempre y cuando la empresa haya solicitado de manera fehaciente la realización de dichos trabajos y de forma voluntaria a los/as trabajadores/as, sin haber sido posible la organización, en cuyo caso se tendrá en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador/a.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 16 horas cada año de vigencia del convenio que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada por persona.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas en base a lo dispuesto en el presente apartado, será la siguiente:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida esta.
- 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida esta.

#### **Artículo 22. Vacaciones remuneradas**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, 23 días laborables en 2024 y 24 días laborables en 2025. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, salvo el supuesto en que la empresa acuerde con los/as representantes de los/as trabajadores/as un calendario que contemple una distribución distinta de las vacaciones y en las que se estará a lo acordado. Pudiendo negociar con la empresa ampliar dicho período.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Para el cálculo de las vacaciones, se estará a lo dispuesto en las sentencias de Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), del 22 de mayo de 2014 y del 12 de junio de 2016, así como al comunicado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de junio del 2016, que establecen "la retribución del período de vacaciones anuales debe incluir todos los conceptos retributivos ordinarios y solo cabe excluir los extraordinarios o que supongan doble pago".

#### **Artículo 23. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto**

El trabajador/a, avisando con la máxima antelación cuando sea posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio o pareja de hecho.
2. Dieciséis semanas por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, en los mismos términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.
3. Cinco días laborables en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo.

Siempre y cuando se den las circunstancias causantes del permiso.

En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para el trabajador.

4. En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita o de hijos/as, el trabajador dispondrá de cinco (5) días. Para el resto de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad serán 2 días, ampliables a 2 días más en caso de desplazamiento, esto es, a más de 100 kilómetros.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres/madres o hermanos/as del trabajador/a o de su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el

resto de los supuestos, los/as trabajadores/as que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los/as trabajadores/as que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un/a pariente de primer grado que esté a cargo del/de la trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a. Que es de aplicación para el acompañamiento del/de la cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b. Se entenderá que el/la cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del/de la trabajador/a a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del/de la trabajador/a o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al/a la trabajador/a en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres/madres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d. No se entenderá que el familiar está a cargo del/la trabajador/a cuando éste/a último/a precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 3 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

11. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.

12. Dos días de asuntos propios a cargo de las horas de exceso de jornada y que será solicitado por la parte interesada por escrito como mínimo con 7 días de antelación. Este permiso podrá ser disfrutado por horas.

13. El/la trabajador/a tendrá derecho por el tiempo necesario e indispensable para la asistencia a citas médicas por parte del servicio público de salud.

14. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 5 serán retribuidos y 1 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los/as trabajadores/as en jornada ordinaria y actividad normal a la que le hubiera correspondido en caso de no haberse acogido a tales permisos o licencias.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, que requiera pasar una noche completa como mínimo.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del/la pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia. También, en

último término, a las parejas convivenciales que puedan demostrar, a través de un certificado municipal oficial, una convivencia común y conjunta de un año como mínimo.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Para el resto de los permisos no reflejados en el presente convenio se acogerá en lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 24. Bajas**

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Las empresas abonarán a los/as trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales desde el primer día.

b) Baja como consecuencia de enfermedad común: la empresa abonará a los/as trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el 1º al 20º día. Este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

c) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización: la empresa abonará a los/as trabajadores/as que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

Las pagas extraordinarias no se verán modificadas en su cuantía en caso de incapacidad temporal.

#### **Artículo 25. Jubilación**

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se aplicará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a acogerse al contrato de jubilación parcial conforme a la legislación vigente siempre y cuando el/la trabajador/a afectado reúna las condiciones legales y reglamentarias preceptivas.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito por Confebask y las centrales sindicales ELA, CCOO., UGT, y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución, correspondiendo la opción al trabajador/a afectado de acogerse a la jubilación parcial, en los términos arriba reseñados.

#### **Artículo 26. Prendas de trabajo**

La empresa abastecerá a los/as trabajadores/as para su trabajo de tres uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado, quedan exceptuados de este derecho los/as trabajadores/as de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Los mencionados uniformes de trabajo serán entregados a más tardar el 30 de abril (una equipación) y 30 de octubre (dos equipaciones) de cada año.

A partir de la entrega del tercer uniforme se repondrán los distintos elementos del uniforme de forma independiente cuando así sea necesario por deterioro de algún elemento y así lo solicite el/la trabajador/a.

Estas prendas podrán ser solicitadas por parte de la empresa para su comprobación y gestión como residuos textiles.

Ropa de invierno.

- 1 par de botas Astra Andrea SRC S3 o zapato de la misma calidad.
- 2 pantalones de trabajo con reflectantes
- 2 polos de manga larga o corta con reflectantes.
- 1 chaqueta polar.
- 1 cazadora impermeable desmontable con tejido contra el frío con reflectantes y pantalón de agua.

Ropa de verano.

- 1 pantalón de trabajo con reflectantes.
- 2 polos de manga corta o larga con reflectantes

Aquella persona trabajadora que por los riesgos derivados de su puesto de trabajo necesiten prendas específicas, se les hará entrega de ellas en el número necesario.

#### **Artículo 27. Seguridad y salud en el trabajo**

Principios generales: es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

Principio de la acción preventiva: la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de riesgos: la acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios/as trabajadores/as afectados/as o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación el/la empresario/a realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos/as y los órganos de prevención de la empresa.

Información. A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la salud: la empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/as representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados. así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en

relación con la aptitud del/de la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los/as trabajadores/as.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

**Manipulación de cargas:** la empresa, en el supuesto de que algún trabajador/a manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los/as trabajadores/as.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores/as, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los/as trabajadores/as.

La empresa debe proporcionar información y formación a los/as trabajadores/as y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/97.

Sobre agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/97.

Sobre agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/97.

**Consulta y participación de los trabajadores/as:** la Ley de prevención de riesgos laborales, artículo 34, punto 1, se determina que los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la Ley de prevención de riesgos laborales son efectivamente de participación.

**Servicios de prevención.** De conformidad con el artículo 31 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los/as trabajadores/as.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los/as delegados/as de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

#### **Artículo 28. Actuación en defensa y protección del medio ambiente**

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

#### **Artículo 29. ADR, CAP y cursos de formación Individual**

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), del carné de mercancías peligrosas (ADR) y cursos de especialización para todos los departamentos serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

La empresa primará igualmente la realización de cursos de reciclaje y aprendizaje de nuevos sistemas de gestión para el personal de logística, administración, facturación, etc.

El coste de la toda la formación será a cargo de la empresa. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero. Serán organizados por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. El coste de la formación será a cargo de la empresa y el tiempo empleado a tal fin por los/as trabajadores/as se imputará como permiso retribuido.

Ambas partes, a través de la formación continua, se comprometen a diseñar, impulsar, y colaborar en la puesta en marcha de programas de formación que se adecúen a las necesidades de la empresa.

#### **Artículo 30. Representantes sindicales**

Los/as trabajadores/as que sean elegidos/as para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El/La trabajador/a deberá preavisar por escrito en caso de reincorporarse en el plazo mínimo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

#### **Artículo 31. Crédito horario de los/as representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa**

Los/as representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los representantes de los/as trabajadores/as dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno/a de los miembros del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1.º Hasta 100 trabajadores/as 20 horas mensuales.
- 2.º De 101 a 250 trabajadores/as, 32 horas.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los/as miembros del comité o delegados/as de personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

**Artículo 32. Tablón de anuncios**

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

**Artículo 33. Derecho de reunión**

La empresa respetará el derecho de reunión en asamblea a los/as trabajadores/as de las mismas, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del comité de empresa o delegado/a de personal.

**Artículo 34. Secciones sindicales**

Se podrán establecer secciones sindicales en la empresa de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical.

**Artículo 35. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia de este convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 36. Derogación**

El presente convenio sustituye a cualquier otro convenio por que se rigiesen en la empresa definida en los artículos 1 y 2 del presente convenio.

**Artículo 37. Legislación supletoria**

En todo lo no previsto en el presente convenio, las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

**Artículo 38. No aplicación y modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

A) No aplicación.

1. El presente convenio obliga a la empresa y trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación. No obstante, lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas, las condiciones de trabajo aquí pactadas cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. El periodo de consultas con la representación legal de los/as trabajadores/as tendrá una duración máxima de quince días y versará sobre las causas que en su caso justificarán el acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y las nuevas condiciones de trabajo aplicable.

3. Se establece como contenido mínimo del acuerdo la fijación del plazo y de condiciones a inaplicar, que en ningún caso podrá ser superior a la vigencia del presente convenio.

El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio.

4. En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán optar por atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 Estatuto de los Trabajadores.

5. Una vez alcanzado el acuerdo, la representación legal de los/as trabajadores/as se constituirá en comisión de seguimiento y vigilancia de la inaplicación de las condiciones pactadas siendo su principal función velar por el cumplimiento del acuerdo alcanzado.

6. Cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas podrá ser sometida por las partes a la Comisión Paritaria del presente convenio, que dispondrá, de conformidad con lo establecido en el artículo 34, de un plazo de siete días para resolver.

En caso de no alcanzar acuerdo la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación, conciliación y arbitraje previstos en el CRL-LHK a través del sistema PRECO. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

B) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 41.4 Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocidas a los/as trabajadores/as en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud unilateral del empresario de efectos colectivos, siempre que concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que afectan a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

2. La modificación podrá ser de carácter colectivo o individual, según los umbrales fijados en el artículo 41.1 Estatuto de los Trabajadores.

3. Las modificaciones sustanciales individuales se regirán por el procedimiento previsto en el artículo 41.3 Estatuto de los Trabajadores.

4. Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo deben ir precedidas de un periodo de consultas con la representación legal de los/as trabajadores/as de una duración máxima de quince días y versará sobre las causas que en su caso justificarán la decisión de modificación

sustancial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre los/as trabajadores/as afectados.

5. Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, éste requerirá el voto favorable de la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal o de representaciones sindicales, si es que éstas se han constituido como interlocutores durante el periodo de consultas por haberlo acordado al sumar la mayoría de los/as miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.

6. En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 Estatuto de los Trabajadores.

7. Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la decisión del/la empresario/a sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo será notificada a los/as trabajadores/as afectados una vez finalizado el periodo de consultas y surtirá efectos a los siete días siguientes a su notificación.

#### **Artículo 39. Compensación y absorción**

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, y con efectos a partir del 1 de enero de 2023, la antigüedad que devengue un/a trabajador/a a partir de dicha fecha, no podrá ser compensada ni absorbida.

#### **Artículo 40. Género neutro**

Se ha utilizado en el presente convenio un lenguaje inclusivo.

#### **Artículo 41. Horas extraordinarias**

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración prevista de la jornada ordinaria de trabajo, con carácter de voluntariedad por parte del/la trabajador/a, con excepción a lo establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Todos/as los/as trabajadores/as recibirán un listado de las horas extras realizadas en el período del mes anterior, así como el recuento del total de horas extras que va realizando a lo largo del año. Dicha información la recibirá junto con la nómina de cada mes.

El trabajador o la trabajadora optará entre la retribución económica fijada de la tabla o la compensación en tiempo de descanso, que se disfrutará preferentemente dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

La cuantía mínima garantizada para su abono está fijada dentro de la siguiente tabla:

GRUPOS	CATEGORÍA	HORAS DE LUNES A SÁBADO (SÁBADO HASTA LAS 13:00)	HORAS SÁBADOS A PARTIR DE LAS 13:00. DOMINGOS* Y FESTIVOS*	HORAS NOCTURNAS DE LUNES A VIERNES (DE 22:00H A 06:00H)
Grupo profesional Administración	Oficial/a de primera.	16,30 euros	24,00 euros	20,50 euros
	Oficial/a de segunda.			
	Auxiliar administrativo.			
Grupo profesional Producción	Conductor/a-especialista + Alerta Nieve	17,25 euros	30,00 euros	24,00 euros
	Especialista.			
	Conductor/a de 1. <sup>ª</sup>	17,25 euros	24,60 euros	21,00 euros
	Gruista-especialista.			
	Mecánico/a-especialista.	17,82 euros	25,00 euros	23,06 euros
	Sopletista-especialista.			
	Maquinista-especialista.	15,65 euros	23,50 euros	20,00 euros
	Carretillero/a-especialista.			
Peón/a.				
Grupo profesional Personal subalterno	Limpieza.			

\*Domingos y festivos hasta las 6:00 horas del día siguiente.

La compensación de las horas extraordinarias se llevará a cabo de la siguiente manera:

– Horas de lunes a viernes hasta las 22:00 horas y sábados (De 6:00 horas a 13:00 horas): se disfrutarán a razón de 1 hora de trabajo por 1 hora de descanso.

– Horas nocturnas de lunes a viernes de 22:00 horas a 6:00 horas: se compensarán a razón de 1h de trabajo por 1 hora y media de descanso.

– Horas de sábados a partir de las 13:00, domingos y festivos: 1 hora de trabajo equivaldrán a 2 horas de descanso.

#### Artículo 42. Seguro de accidentes

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza de seguros, para la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente total para la profesión habitual, de los/as trabajadores/as por accidente de trabajo, accidentes laborales "in itinere" y enfermedad profesional y que garanticen al trabajador/a accidentado/a o causa habientes el percibo de las indemnizaciones siguientes, durante la vigencia del convenio.

Sesenta y cinco mil euros (65.000,00 euros) por fallecimiento.

Sesenta y cinco mil euros (65.000,00 euros) en los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual, derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común.

La copia de la póliza suscrita se exhibirá en el tablón de anuncios de la empresa y se entregará una copia de esta a cada uno de los/as trabajadores/as. Si como consecuencia de accidente de trabajo sufrido dentro del territorio peninsular español fallece el/la trabajador/a, la empresa se compromete a correr con los gastos que ocasione el traslado de sus restos mortales a su domicilio habitual. No se deducirá en ningún caso cantidad alguna de los conceptos monetarios que puedan conceder o corresponder a la familia del/de la trabajador/a los organismos oficiales, seguros, etc., incluidas las mutuas patronales.

#### Artículo 43. Horas especiales alerta nieve

Los/as trabajadores/as que realicen servicios vinculados a la situación de alerta por nieve (que se realizarán siempre de manera voluntaria), verán modificada su jornada laboral a turnos

de 12 horas en jornada continua, con horario de 6 a 18 y de 18 a 6, durante el periodo de duración de la alerta. Así mismo, verán incrementado su salario en los términos indicados a continuación:

- Turno de 6:00 a 18:00: a efectos meramente económicos y no laborales, todas las horas serán abonadas como horas extraordinarias, según lo establecido en el artículo 41 del presente convenio.

- Turno de 18:00 a 6:00: a efectos meramente económicos y no laborales, todas las horas serán abonadas de la siguiente forma:

- de 18:00 a 22:00: como hora extraordinaria.
- de 22:00 a 6:00: como hora nocturna extraordinaria.

Se abonará un plus de 100,00 euros brutos para servicios que se realicen cuando la situación de alerta esté comprendida dentro de las fechas establecidas: 24 de diciembre (de 18:00 a 24:00), 25 de diciembre, 31 de diciembre (de 18:00 a 24:00), 1 de enero, 5 de enero (de 18:00 a 24:00) y 6 de enero.

En el caso de que la alerta se levante en un turno en el que el/la trabajador/a no pudiese finalizar su jornada de 8 horas/día en otras labores, se considerará como día trabajado completo.

#### **Artículo 44. Régimen de faltas y sanciones**

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### **Artículo 45. Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 46. Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los/as trabajadores/as.

10. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

**Artículo 47. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el/la trabajador/a haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
13. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.
15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

**Artículo 48. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos/as o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al/a la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas y supongan un alto riesgo de incendio.

21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en la empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el/la empleado/a haya sido debidamente informado sobre su contenido.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores.

#### **Artículo 49. Régimen de sanciones**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

a) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el/la trabajador/a afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará al/a la trabajador/a afectado/a por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el/la trabajador/a a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 63, 64 o 65 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al/a la trabajador/a el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los/as representantes de los/as trabajadores/as al mismo tiempo que el propio afectado/a, así como a los/as delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el/la trabajador/a cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los/as representantes de los/as trabajadores/as por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado/a, de toda sanción que imponga.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento siguiente:

a) Ningún miembro del comité de empresa, delegado/a de personal ni delegado/a sindical del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal y el/la delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1.º El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de las personas trabajadoras y al delegado/a sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2.º En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el afectado y resto de notificados a los que se hace referencia en el apartado anterior a efectos de formular los correspondientes escritos de alegaciones en su defensa, que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

3.º En los escritos de alegaciones, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado/a.

4.º Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, procederá a la notificación escrita al interesado/a, a los/as representantes de las personas trabajadoras, así como a los/as delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado, de la resolución del expediente, con mención expresa de las actuaciones realizadas, y haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto que queda tipificada, así como la sanción prevista y la fecha de efectos de esta última.

La decisión final del empresario deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de su escrito de alegaciones.

En el supuesto de despido de representantes legales de las personas trabajadoras, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si la persona trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

#### **Artículo 50. Sanciones máximas**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

#### **Artículo 51. Prescripción**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 52. Graduación de faltas**

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

– Faltas leves: 3 meses.

– Faltas graves: 6 meses.

– Faltas muy graves: 1 año.

**Artículo 53. Retirada del carnet de conducir y pago de multas**

En caso de que a un trabajador/a le sea retirado el permiso de conducir, por causas atribuibles a la empresa y siempre y cuando este hecho quede perfectamente demostrado por la autoridad competente, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente.

Las sanciones derivadas de la infracción de las normas de circulación serán por cuenta del conductor/a o peón/a conductor/a. Se exceptuarán aquellas que, a juicio de la dirección y oído el comité de empresa, se consideren motivadas por hechos imprescindibles a la realización del servicio, como puede ser la necesidad absoluta de aparcamiento en doble fila, para la recogida de basuras u otros similares.

Las multas que sean consecuencia de infracciones previstas y sancionadas en la Ley de Ordenación de Transporte Terrestre, y correspondientes reglamentos, correrán por cuenta de la empresa.

En este sentido y con igual criterio, se analizará el abono de la recuperación de los puntos, igualmente serán objeto de análisis y posterior tratamiento entre el comité de empresa y la empresa, aquellas sanciones judiciales que sean consecuencia de la realización efectiva de los servicios.

**Anexo 1**

## Definición de los puestos de trabajo

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Grupo profesional personal directivo:

Director/a gerente/a: es el/la empleado/a que, en las empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del consejo de administración.

Director/a de área: es el/la empleado/a que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Grupo profesional personal técnico y titulado/a:

Jefe/a de servicio: es aquel/aquella trabajador/a que, provisto de poder o no, lleva la responsabilidad de un determinado servicio, encargándose de controlar y supervisar el trabajo del personal a su cargo.

Titulado/a de grado superior: es aquel/aquella trabajador/a que, estando en posesión del título universitario o de grado superior, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

Titulado/a de grado medio: es aquel/aquella trabajador/a que, estando en posesión del título de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

Técnico/a de grado superior: es aquel/aquella trabajador/a que, estando en posesión de formación cualificada, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicha formación y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Técnico/a de grado medio: es aquel/aquella trabajador/a que, estando en posesión de formación cualificada, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicha formación y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

**Grupo profesional administración:**

**Jefe/a de equipo:** es el/la empleado/a, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado/a de imprimirles unidad.

**Oficial de primera:** un oficial de primera es el/la trabajador/a que realiza trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del/de la jefe/a correspondiente.

**Oficial/a de segunda:** es el/la empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el/la jefe/a del que dependa.

**Auxiliar administrativo:** se considerará como tal al empleado/a que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, se incluye las funciones de telefonista.

**Comercial:** es el/la empleado/a que, obedeciendo las órdenes y consignas de la dirección, realiza las operaciones de compra o venta de los materiales, objetos de explotación, y busca y capta proveedores y clientes. Esta actividad puede realizarse en el propio centro de trabajo o necesitar desplazamientos o viajes, pudiendo requerir la ejecución de tareas administrativas relacionadas.

En esta categoría quedan comprendidos todos los/as trabajadores/as que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio estuvieran comprendidos como aspirantes.

**Grupo profesional personal de producción:**

**Jefe/a de flota:** es aquel/aquella trabajador/a encargado/a del control de la flota de vehículos propios y alquilados necesarios para la prestación de servicios diarios a realizar por la empresa en el marco de su actividad.

**Gruista-especialista:** es el/la operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla las grúas cargadoras, tanto fijas como móviles, con pulpo o electroimán, así como maquinaria móvil (retroexcavadora, excavadora), pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

**Conductor/a-especialista:** es aquel/aquella trabajador/a que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

**Conductor/a de 1.<sup>a</sup>:** es aquel/aquella trabajador/a que, ha sido contratado para conducir un vehículo de la categoría C, D, y/o E disponiendo de los carnés correspondientes. Podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

**Mecánico/a-especialista:** es el/la trabajador/a capacitado/a para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

**Sopletista especialista:** es el/la trabajador/a que maneja un soplete y sus complementos con formación teórica y/o práctica adecuada, cortando piezas y estructuras metálicas para su valorización, o para facilitar su desguace o transporte observando las medidas preventivas necesarias, pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

**Especialista:** son los/las operarios/as, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos/as trabajadores/as que manejen máquinas propias de la especialidad.

Encargado/a: es el/la trabajador/a que, a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Maquinista-especialista: es el/la operario/a que, atendiendo a su adecuado mantenimiento y conservación, maneja y controla maquinaria fija (prensa cizalla, fragmentadora y prensas compactadoras), pudiendo desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Carretillero/a-especialista: es aquel/aquella especialista que manejen equipos autopropulsados eléctricos, diésel o gas (carretillas, toros, palas cargadoras o traspálelas mecánicas) de manera habitual.

Peón: es el/la trabajador/a que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

En esta categoría quedan comprendidos todos los/as trabajadores/as que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio estuvieran comprendidos como aprendiz/a.

Grupo profesional personal subalterno:

Controlador/a y/u ordenanza: es el/la trabajador/a que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad. Es el/la trabajador/a que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, puede realizar una o varias de las siguientes labores:

Información o control en los accesos de las instalaciones de la empresa.

El cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas.

La ayuda en el acceso de personas o vehículos.

Tareas de recepción y comprobación de visitantes y entradas, documentos o carnés, y la orientación de los visitantes

Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de las instalaciones.

Comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, para garantizar su conservación y mantenimiento.

Limpieza: Es el personal que ejecuta tareas de limpieza en las instalaciones de la empresa o centro asignado.

## Anexo 2 - Tabla Salarial 2024

GRUPOS	CÓDIGO PUESTO	CATEGORÍA	SALARIO BASE/AÑO	PLUS PPT/AÑO	PLUS TRANSPORTE/AÑO	TOTAL ANUAL
Grupo profesional personal de dirección	1	Director/a Gerente.	39.500,00 €	0,00 €	786,37 €	40.286,37 €
	2	Director/a de área.	33.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	36.086,37 €
Grupo profesional personal técnico y titulado	3	Jefe/a de servicio.	28.000,00 €	1.800,00 €	786,37 €	30.586,37 €
	4	Titulado/a grado superior.	25.000,00 €	1.800,00 €	786,37 €	27.586,37 €
	5	Titulado/a grado medio.	22.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	25.086,37 €
	6	Técnico de grado superior.	24.500,00 €	0,00 €	786,37 €	25.286,37 €
	7	Técnico de grado medio.	20.500,00 €	0,00 €	786,37 €	21.286,37 €
Grupo profesional administración	8	Jefe/a de equipo.	25.000,00 €	0,00 €	786,37 €	25.786,37 €
	9	Oficial/a de primera.	20.750,00 €	0,00 €	786,37 €	21.536,37 €
	10	Oficial/a de segunda.	18.500,00 €	0,00 €	786,37 €	19.286,37 €
	11	Auxiliar administrativo.	16.500,00 €	0,00 €	786,37 €	17.286,37 €
Grupo profesional producción	12	Comercial.	20.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	23.086,37 €
	13	Jefe/a de flota.	25.000,00 €	1.800,00 €	786,37 €	27.586,37 €
	14	Gruista-especialista.	24.000,00 €	1.800,00 €	786,37 €	26.586,37 €
	15	Conductor/a-especialista.	25.750,00 €	1.800,00 €	786,37 €	28.336,37 €
	16	Conductor/a de 1. <sup>a</sup>	23.000,00 €	1.800,00 €	786,37 €	25.586,37 €
	17	Mecánico/a-especialista.	22.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	25.086,37 €
	18	Sopletista-especialista.	21.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	24.086,37 €
	19	Especialista.	20.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	23.086,37 €
	20	Encargado/a.	18.000,00 €	1.800,00 €	786,37 €	20.586,37 €
	21	Maquinista-especialista.	16.750,00 €	1.800,00 €	786,37 €	19.336,37 €
	22	Carretillero/a-especialista.	16.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	19.086,37 €
Grupo profesional personal subalterno	23	Peón/a.	16.000,00 €	1.800,00 €	786,37 €	18.586,37 €
	24	Controlador y/u ordenanza.	16.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	19.086,37 €
	25	Limpieza.	15.500,00 €	1.800,00 €	786,37 €	18.086,37 €