

CONVENIO COLECTIVO

DEL SECTOR

DE TRANSPORTE

DE MERCANCÍAS

POR CARRETERA Y LOGÍSTICA

DE LA PROVINCIA

DE BARCELONA.

AÑOS 2011-2023

PREÁMBULO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES.....	4
ARTÍCULO 1 ÁMBITO TERRITORIAL.....	4
ARTÍCULO 2 ÁMBITO FUNCIONAL.....	4
ARTÍCULO 3 ÁMBITO PERSONAL.....	5
ARTÍCULO 4 ÁMBITO TEMPORAL.....	5
ARTÍCULO 5 DENUNCIA Y REVISIÓN.....	5
ARTÍCULO 6 INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.....	5
ARTÍCULO 7 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	6
ARTÍCULO 8 GARANTÍA PERSONAL.....	6
ARTÍCULO 9 COMISIÓN PARITARIA INTERPRETADORA DEL CONVENIO.....	7
ARTÍCULO 10 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	8
ARTÍCULO 11 PRODUCTIVIDAD.....	8
ARTÍCULO 12 SISTEMAS DE INCENTIVOS.....	9
ARTÍCULO 13 RENDIMIENTO MÍNIMO EXIGIBLE Y ÓPTIMO.....	9
ARTÍCULO 14 NORMAS DE TRABAJO.....	10
ARTÍCULO 15 REDISTRIBUCIÓN Y TRASLADOS DE PERSONAL.....	10
ARTÍCULO 16 JORNADA LABORAL.....	10
ARTÍCULO 17 HORAS EXTRAORDINARIAS.....	12
ARTÍCULO 18 VACACIONES.....	12
18.1 VACACIONES.....	12
18.2 BOLSA DE VACACIONES.....	13
ARTÍCULO 19 CONDICIONES ECONÓMICAS Y ESTRUCTURA SALARIAL.....	13
ARTÍCULO 20 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	15
ARTÍCULO 21 PLUS DE PELIGROSIDAD Y TRABAJO EN CAMARAS DE CONGELACION.....	15
a) Plus de Peligrosidad.....	15
b) Plus de Trabajo en Cámaras de Congelación.....	15
ARTÍCULO 22 PLUS DE NOCTURNIDAD.....	16
ARTÍCULO 23 PLUS DE ANTIGÜEDAD.....	16
ARTÍCULO 24 QUEBRANTO DE MONEDA.....	17
ARTÍCULO 25 DIETAS.....	17
ARTÍCULO 26 JUBILACIONES.....	18
ARTÍCULO 27.....	20
27.1 ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD.....	20
27.2 FALLECIMIENTO FUERA PLAZA.....	21
ARTÍCULO 28 PRENDAS DE TRABAJO.....	21
ARTÍCULO 29 RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.....	22
ARTÍCULO 30 CONDUCTORES GRUPO III APARTADOS 1, 2 Y 3.....	23
ARTÍCULO 31 DERECHOS SINDICALES.....	24
ARTÍCULO 32 SALUD LABORAL.....	25
ARTÍCULO 33 CHEQUEO MÉDICO.....	28
ARTÍCULO 34 PERMISOS.....	28
34.1 PERMISOS RETRIBUIDOS.....	29
34.2 PERMISOS NO RETRIBUIDOS.....	29

ARTÍCULO 35 PÓLIZAS.....	29
ARTÍCULO 36 PLURIEMPLEO.....	30
ARTÍCULO 37 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	30
37.1 DEL PERSONAL.....	30
37.2. DISPOSICIONES COMUNES A DIVERSAS CATEGORÍAS.....	40
ARTÍCULO 38 AYUDA ESCOLAR.....	41
ARTÍCULO 39 DECRETO LEY 1561/1.995.....	41
ARTÍCULO 40 MULTAS Y SANCIONES DE TRÁFICO.....	41
ARTÍCULO 41 CANON NEGOCIACIÓN CONVENIO.....	42
ARTÍCULO 42 DURACIÓN DEL CONTRATO. ASCENSOS.....	42
ARTÍCULO 43 TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.....	43
ARTÍCULO 44 FORMACIÓN CONTINUA.....	44
ARTÍCULO 45 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	44
ARTÍCULO 46 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	44
ARTÍCULO 47 INAPLICACIÓN SALARIAL Y DESCUELGUE DE CONVENIO.....	46
ARTÍCULO 48 CONTRATO DE FORMACIÓN.....	47
ARTÍCULO 49 CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.....	47
ARTÍCULO 50 DESARROLLO DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	47
ARTÍCULO 51 PREAVISO.....	48
ARTÍCULO 52 REGIMEN DISCIPLINARIO.....	48
ARTÍCULO 53 SANCIONES.....	51
ARTÍCULO 54 PRESCRIPCIÓN.....	52
ARTÍCULO 55 ACOSO SEXUAL.....	52
ARTÍCULO 56 LEY DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	52
ARTÍCULO 57 ADECUACIÓN LEY IGUALDAD.....	53
57.1. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.....	53
57.2. DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	54
57.3. FLEXIBILIDAD HORARIA.....	54
57.4. REDUCCIÓN DE JORNADA.....	55
57.5. EXCEDENCIAS.....	55
57.6. PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y A LA MATERNIDAD.....	56
58 ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	57
58.1. METODO DE TRABAJO.....	59
58.2. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE IGUALDAD.....	61
DISPOSICIÓN TRANSITORIA. COMISIÓN DE ESTUDIO DE LA SUBROGACIÓN DE EMPRESAS.....	61
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: ANTIGÜEDAD.....	62

OSCAR

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including large signatures at the top, smaller ones on the left and right margins, and several at the bottom. Some signatures are crossed out with multiple strokes.



**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE
MERCANCIAS POR CARRETERA Y LOGÍSTICA DE LA PROVINCIA
DE BARCELONA. AÑOS 2011-2023**

PREÁMBULO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES.-

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte Empresarial por Representantes de las Asociaciones Empresariales TRANSCALIT Y ACET-UNO, y en representación de las personas trabajadoras por Representantes de las Centrales Sindicales CCOO y U.G.T., se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

ARTÍCULO 1 ÁMBITO TERRITORIAL

Las Disposiciones del presente Convenio obligan a todas las Empresas que radican en la Provincia de Barcelona y a las que residiendo en otro lugar, tengan establecimiento dentro de la Provincia, en cuanto a personal adscrito en ellos.

ARTÍCULO 2 ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio obliga a toda actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1.987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías y lo establecido en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras afectados, mediante convenio colectivo estatutario.

OSCAR



ARTÍCULO 3 ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio afectará a la totalidad de trabajadores de las empresas comprendidas en el mismo, salvo las excepciones contenidas en el Artículo 1 del Estatuto de las personas trabajadoras vigente.

ARTÍCULO 4 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio extiende su ámbito temporal desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2023, siendo su entrada en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019 hasta la finalización del mismo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

ARTÍCULO 5 DENUNCIA Y REVISIÓN

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá efectuar su denuncia al menos con tres meses de antelación a la fecha de caducidad. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta tres meses después de que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del Convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

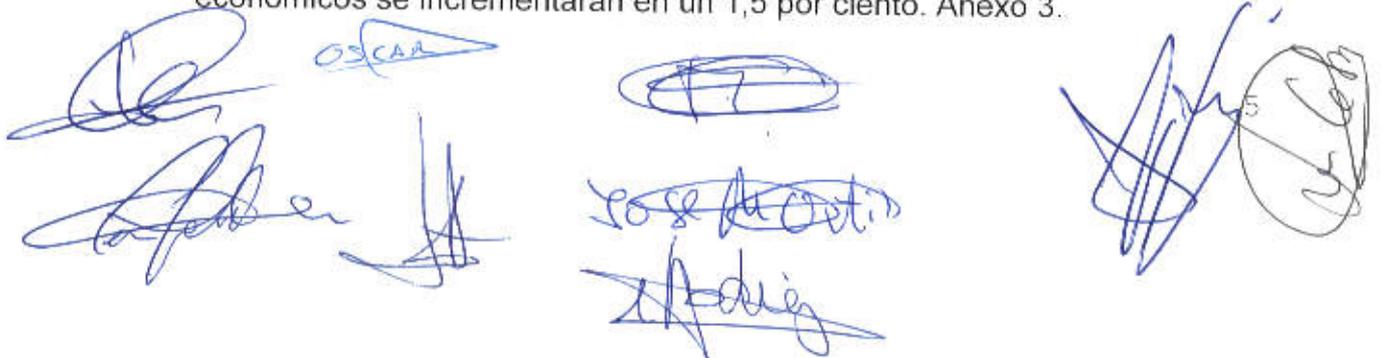
ARTÍCULO 6 INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

Los salarios correspondientes al año 2018 son los que figuran en las tablas del anexo 1.

Para el año 2019 las tablas salariales de 2018 y demás conceptos económicos que figuran en el anexo 1, se incrementan en un 1,5 por ciento. Anexo 2.

Por los atrasos generados en este año 2019 se abonará un único lineal para todas las categorías de 280 euros, o su parte proporcional, en la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio. Aquellas empresas que hayan efectuado y mantenido durante 2019 el pago del Acuerdo extraestatutario firmado en diciembre de 2011 o pagos a cuenta convenio, podrán compensar y absorber dichos importes correspondientes a 2019.

Para el año 2020, las tablas salariales de 2019 y demás conceptos económicos se incrementarían en un 1,5 por ciento. Anexo 3.



OSCAR
JOSÉ ANTONIO
MARI
5
L. Ceb



Para el año 2021:

- a) Las tablas salariales de 2020 se incrementarán en un 1,5 por ciento, de tal forma que una vez calculado el incremento de 1,5 por ciento (sobre la suma del salario base más plus convenio), el resultado de dicha suma se distribuya al 50% entre el salario base de una parte y el plus convenio de otra. Anexo 4.
- b) Los demás conceptos económicos se incrementarán un 1,5 por ciento (excepto la bolsa de vacaciones). Anexo 4.

Para el año 2022:

- a) Las tablas salariales de 2021 se incrementarán en un 1,5 por ciento, de tal forma que una vez calculado el incremento de 1,5 por ciento (sobre la suma del salario base más plus convenio), el resultado de dicha suma se distribuya al 50 % entre el salario base de una parte y el plus convenio de otra. Anexo 5.
- b) Los demás conceptos económicos se incrementarán un 1,5 por ciento (excepto la bolsa de vacaciones). Anexo 5.

Para el año 2023:

- a) Las tablas salariales de 2022 se incrementarán en un 1,5 por ciento, de tal forma que una vez calculado el incremento de 1,5 por ciento (sobre la suma del salario base más plus convenio), el resultado de dicha suma se distribuya al 50 % entre el salario base de una parte y el plus convenio de otra. Anexo 6.
- b) Los demás conceptos económicos se incrementarán un 1,5 por ciento (excepto la bolsa de vacaciones). Anexo 6.

Si la suma de los IPC's correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023 supusieran más de 4,5 puntos, se efectuará una revisión de los conceptos retributivos, sobre dicho exceso, tan pronto se constate oficialmente y se abonará durante el primer trimestre de 2024.

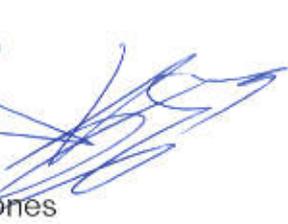
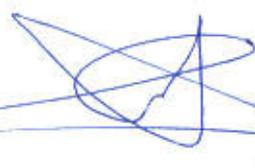
ARTÍCULO 7 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

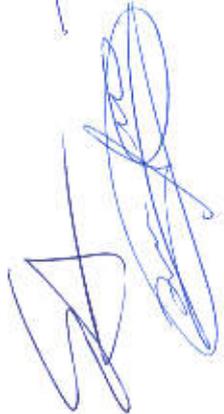
ARTÍCULO 8 GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad



personam", salvo lo previsto en el art. 19.7 sobre asignaciones voluntarias, establecidas a partir del 1 de Febrero de 1.998.

ARTÍCULO 9 COMISIÓN PARITARIA INTERPRETADORA DEL CONVENIO



Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio Colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 8 vocales empresarios y 8 vocales trabajadores del ramo.

Los componentes de la Comisión Paritaria, serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de éste Convenio Colectivo. Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma, o bien, por la persona que designe la Autoridad Laboral competente.

Se crearán las respectivas comisiones de mudanzas, grúas y materias peligrosas, formadas por empresarios y trabajadores del sector bajo la presidencia del presidente del convenio, en su caso, que con un calendario de reuniones preestablecidas, negociarán los problemas que se derivan de dichas actividades. Los acuerdos que se tomen en dichas comisiones a través de la Comisión Paritaria del Convenio se incorporarán al texto del convenio formando parte del mismo.

Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, a todos los efectos, cualquiera de las Sedes de las Organizaciones firmantes y que son las siguientes:

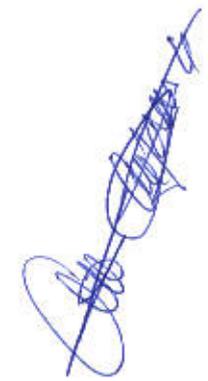
TRANSCALIT. Avenida Gran Vía, 8-10, 1ª4ª, 08902 L'Hospitalet de Llobregat (transcalit@transcalit.com)

A.C.E.T.-UNO. Avenida de Europa, 10, 28821 Coslada (info@unologica.org)

U.G.T. – FeSMC. Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 Barcelona (carreteres@catalunya.ugt.org)



CCOO



oscar



Arriag



7





CC.OO. Federación de Serveis a la Ciutadania de Comisiones Obreras de Catalunya. Vía Laietana, 16, 7^a planta. 08003 Barcelona. (carretera@ccoo.cat)

ARTÍCULO 10 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 11 PRODUCTIVIDAD

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Josep', 'Rafael', and 'J. L. L.', along with a circular stamp.



ARTÍCULO 12 SISTEMAS DE INCENTIVOS

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de las personas trabajadoras, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para las personas trabajadoras afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

Las Empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

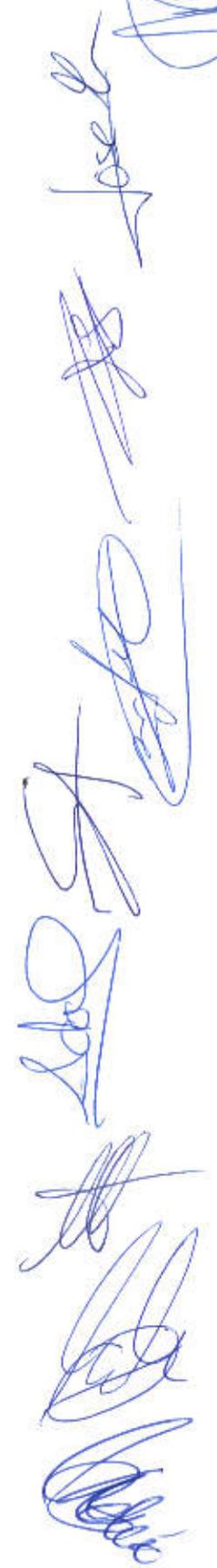
Las Empresas no podrán unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y persona trabajadora.

ARTÍCULO 13 RENDIMIENTO MÍNIMO EXIGIBLE Y ÓPTIMO

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

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes de las personas trabajadoras, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes, salvo cuando se implante con el carácter experimental a que se refiere el artículo anterior.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellas personas trabajadoras que no lo alcancen por causas que le sean imputables, se les aplicará el Artículo 54.2.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras.





ARTÍCULO 14 NORMAS DE TRABAJO

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

Las Empresas tienen la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones, y que cumpla las normas y Reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

ARTÍCULO 15 REDISTRIBUCIÓN Y TRASLADOS DE PERSONAL

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

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las Empresas abonarán a las personas trabajadoras, el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. Las Empresas están obligadas a comunicar a las personas trabajadoras el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo, suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que ésta potestad de la Empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la Empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el Artículo 40.4 del REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, y posteriores Disposiciones.

ARTÍCULO 16 JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 39 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con el RD 2001/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada Empresa y los Representantes de las personas trabajadoras. En aquellos casos en que la Empresa y Trabajadores establezcan, de común acuerdo, una jornada semanal de 40 horas efectivas, acordarán tres días de descanso retribuidos que podrán disfrutarse en la forma que libremente pacten.

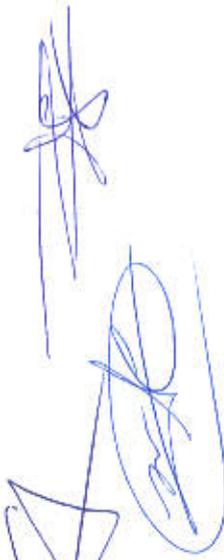
OSCAR



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including the name 'OSCAR' and various illegible signatures.



En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.



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

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresas y personas trabajadoras.

Las Empresas que abran en sábados y que están recogidas en las excepciones, no podrán realizar una jornada legal superior a cuatro horas.

Asimismo, se considerará permisible el trabajo en sábado, en los siguientes casos:

A) Porteros/as de las Empresas que cuenten con este servicio de vigilancia, de acuerdo con los turnos que vinieren estableciéndose.

B) Personal encargado de la reparación de camiones cuando éstos deban continuar el viaje el lunes, a primera hora.

Con carácter general se mantendrán en sábado, las guardias y retenes para las situaciones excepcionales de urgencia, es decir, para el trabajo no habitual. Estas guardias, las realizarán las personas trabajadoras que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a éste acuerdo, y a través de un sistema de turnos, estrictamente rotatorios.

EXCEPCIONES MENCIONADAS:

(En vigor desde el 01-01-1985):

- * Mudanzas.
- * Mercancías perecederas.
- * Medicamentos y suministros hospitalarios.
- * Distribuidores de productos derivados del petróleo.
- * Grúas de construcción, especiales de gran tonelaje y salvamento.
- * Agencias de transportes de cualquier actividad de transporte que en la fecha, trabajen los sábados.



En todos los casos de las excepciones, se trabajará de manera rotativa, dos sábados de cada seis como máximo. En las Empresas de menos de 10 personas trabajadoras, se tendrá en cuenta el número de personas trabajadoras de plantilla, para establecer la rotación. La modificación pactada para trabajos en sábados no supondrá reducción de jornada.

A partir de éste acuerdo se mantendrán los derechos adquiridos tanto individual como colectivamente, de manera que las empresas que con anterioridad vinieran realizando su jornada de lunes a viernes mantendrán en todos los casos ésta situación.

ARTÍCULO 17 HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, que en ningún caso será inferior al concepto de hora ordinaria pactada a estos efectos y figurada en tablas. La cuantía de las horas extraordinarias se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

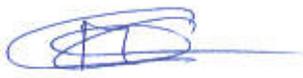
ARTÍCULO 18 VACACIONES

18.1 VACACIONES

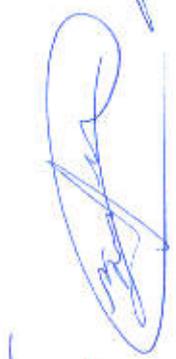
Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre, salvo en aquellas empresas que por, su tipo de trabajo, durante este período vean incrementada su actividad productiva. En este último supuesto las personas trabajadoras verán incrementadas las vacaciones en dos días, que no podrán adicionarse en el supuesto de efectuar vacaciones fraccionadas.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la Empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador y una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, las Empresas podrán pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus



0000





Representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que 21 días naturales se realicen en el período estival de forma consecutiva, (se entiende por período estival el comprendido entre 21 de junio y 21 de septiembre) el resto 14 días naturales, a lo largo del año, que podrán fraccionarse de mutuo acuerdo entre las partes.

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

18.2 BOLSA DE VACACIONES

Se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamientos vacacionales, por una cuantía de 500 euros para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, o la parte proporcional en función de la permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

Dicha cantidad se abonará a todos las personas trabajadoras coincidiendo con su disfrute.

ARTÍCULO 19 CONDICIONES ECONÓMICAS Y ESTRUCTURA SALARIAL

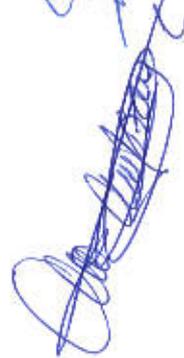
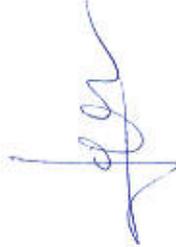
19.1.- La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración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

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

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



OSCAR



13

SOCIEDAD



Quirós

[Handwritten signature]

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

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

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

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

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

19.7.- A partir del día 1 de Febrero de 1.998, fecha de entrada en vigor del Acuerdo General para las Empresas de Transportes por Carretera, las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio Colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el art. 4.2.c) del Estatuto de las personas trabajadoras.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir del 1 de Febrero de 1.998, o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de las personas trabajadoras del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

OSCAR

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the bottom left margin]

0000

ARTÍCULO 20 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las pagas de junio, Navidad y marzo, se abonará a razón de treinta días de la columna correspondiente al salario base, plus convenio, más antigüedad.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse, antes del día 22 del mes correspondiente, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de Diciembre, salvo que su abono se viniera efectuando, de hecho, prorrateado mensualmente, y en su defecto, cuando sea acordado con los representantes legales de las personas trabajadoras.

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

El año de ingreso del trabajador, se liquidarán en las fechas de abono de las pagas la parte proporcional al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 21 PLUS DE PELIGROSIDAD Y TRABAJO EN CAMARAS DE CONGELACION

a) Plus de Peligrosidad

El personal que realice trabajos de transporte (Conductores y Acompañantes) o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos, y toda clase de ácidos recogidos en ADR, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus consistente en el 10% del salario base más antigüedad.

Las Empresas autorizadas para realizar transporte y manipulación de mercancías catalogadas de peligrosas en régimen de carga fraccionada, de común acuerdo con los Representantes de las personas trabajadoras, designarán y formarán oportunamente, de entre su plantilla, el número de mozos especializados en función del volumen de dichas mercancías, con objeto de que realicen preferentemente éstos trabajos. Este grupo percibirá, por dicho concepto, el 10% sobre el salario base mensual más antigüedad.

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

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

b) Plus de Trabajo en Cámaras de Congelación

(The page contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink, scattered throughout the text and margins. Some are clearly legible, such as 'Mora', 'deca', '15', and 'La bre'. There are also some scribbles and marks, including a 'ccoo' logo on the right side.)



Las personas trabajadoras que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18° C o inferiores, percibirán para el año 2019 y sucesivos las cantidades reflejadas en los anexos correspondientes.

Se entenderá devengado el plus, aún cuando la temperatura de la banda de -18° C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el/la trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza del plus éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

La percepción de este plus es compatible con el disfrute del día adicional para asuntos propios por el trabajo en cámaras frigoríficas a 0° centígrados.

En cuanto a la jornada para este tipo de trabajo, se encuentra regulada en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de Septiembre.

ARTÍCULO 22 PLUS DE NOCTURNIDAD

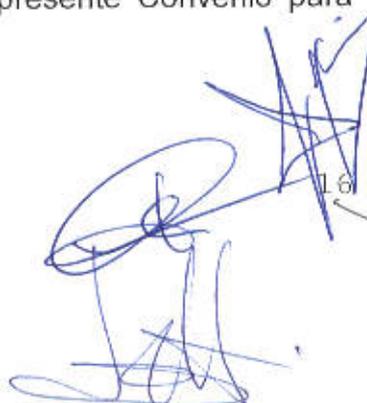
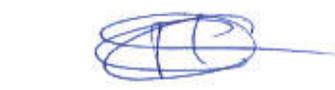
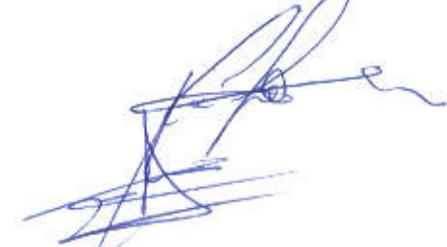
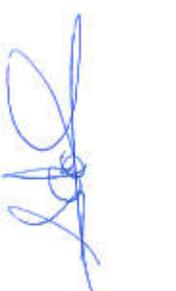
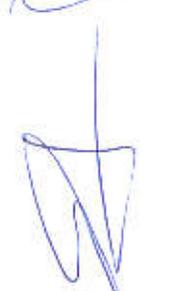
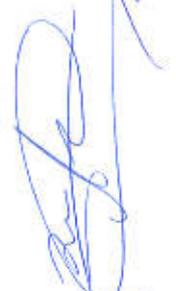
Las personas trabajadoras, independientemente de la forma en que fueren contratadas, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus consistente en el 25% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

ARTÍCULO 23 PLUS DE ANTIGÜEDAD

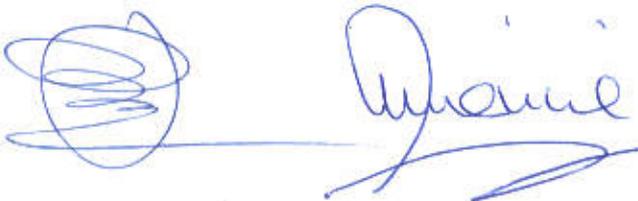
La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de un cuatrienio al 10% y cinco quinquenios al 10%, calculado sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría.



000



16



ARTÍCULO 24 QUEBRANTO DE MONEDA

El personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de quebranto de moneda la cantidad establecida en los anexos correspondientes, cuando el importe de lo cobrado en efectivo metálico sea igual o superior a 900 euros mensuales, respetando los derechos adquiridos.



ARTÍCULO 25 DIETAS

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



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

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



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



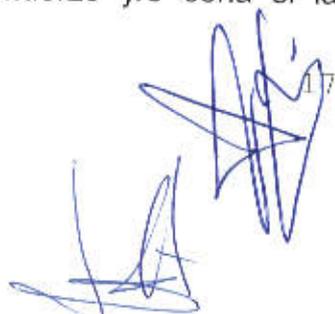
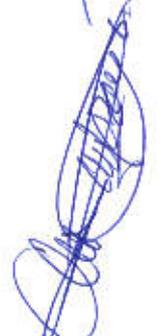
La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.



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

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





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

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

La dietas TIR empezarán a devengarse una vez cruzada la frontera española y hasta que la misma vuelva a cruzarse de regreso a territorio español.

El conductor que realiza ruta sometida a reglamentación ADR cobrará como Dieta Nacional la cantidad establecida en el anexo correspondiente.

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

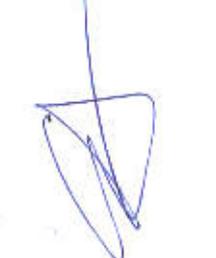
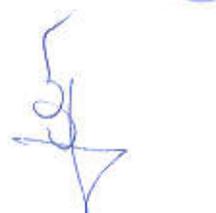
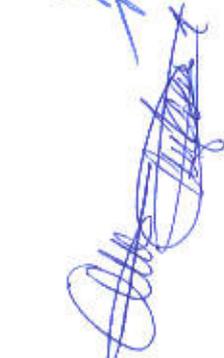
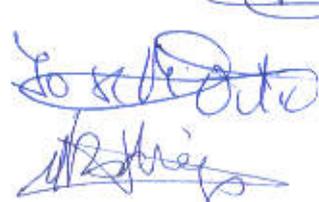
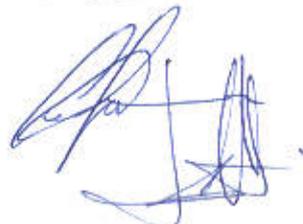
Se considerarán comida plaza las de aquel personal que retorne a su centro de trabajo, antes de las 20 horas. Queda excluido el personal de turno. En esta materia se respetarán especialmente los derechos adquiridos.

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

ARTÍCULO 26 JUBILACIONES

1) Jubilación forzosa

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de las personas trabajadoras interesados, al cumplir éstos la edad legal de jubilación, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de la jubilación de la Seguridad Social en su modalidad contributiva; y sea sustituido por otro trabajador, o se incremente la plantilla en los términos legalmente previstos (DA décima del ET) en caso contrario, la jubilación forzosa



5000



se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

2) Jubilación a los 64 años

Ambas partes estiman, igualmente como muy positiva su aplicación a los 64 años. Por ello, los firmantes, recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en la ley 27/2011 de 1 de agosto.

Cuando un trabajador con contrato de trabajo indefinido se jubile a los 64 años, las empresas pasarán a la situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la empresa de más de 6 meses.

3) Jubilación Parcial

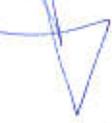
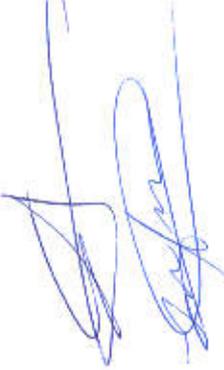
De conformidad con lo dispuesto en el ET artículo 12.6, LGSS artículo 215.2.a) y RD 1131/2002, se considera jubilación parcial la iniciada cuando se cumplan los requisitos del artículo 215.2.a) de la LGSS simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado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

- a) Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo.
- b) El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.
- c) La jornada de trabajo y el salario deben reducirse un 85% de aquéllos, salvo pacto en contrario.
- d) Al objeto de conciliar que la prestación y distribución del 15% de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio de la persona trabajadora, ambas partes pactarán la fórmula a aplicar.
- e) La relación laboral se extingue al cumplirse la edad de 65 años o al producirse la jubilación total, y asimismo se produce la finalización del contrato del sustituto, salvo la transformación en indefinido con los beneficios establecidos por la Ley en estos supuestos.
- f) Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora.



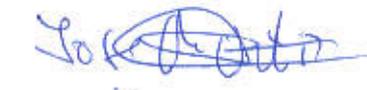
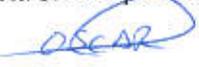
ccoo



- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- g) El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes (RD 1131/2002 artículo 10).
- h) Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellas personas trabajadoras que cumpliendo los requisitos legales para ello y tengan como mínimo 13 años de permanencia en la empresa, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma, salvo modificación legislativa que tendrá readecuación inmediata.
- i) Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el INSS el trámite previo de solicitud, y una vez reciba de este organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación
- j) Recibida la solicitud de la persona trabajadora de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla en el plazo de treinta días a contar desde la solicitud, siempre y cuando exista trabajador/a relevista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la RLT.
- k) En el caso de cese del trabajador/a relevista el preaviso por escrito que debe darse con una antelación mínima de 15 días previsto en el art. 53 de este convenio para las bajas voluntarias de las personas trabajadoras, será de 30 días en los supuestos contemplados en este artículo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de los conceptos de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

ARTÍCULO 27

27.1 ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD



Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la Legislación sobre Accidentes de Trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el cien por cien del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

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

A los conductores se les abonará el cien por cien del salario real.

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

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

27.2 FALLECIMIENTO FUERA PLAZA.

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

ARTÍCULO 28 PRENDAS DE TRABAJO.

Las Empresas facilitarán anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

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

Personal administrativo de muelle, que lo solicite:

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

Personal de movimiento:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.
Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 Jerseys.
1 anorak cada 2 años.

Personal de taller y engrase:

3 monos o 3 chaquetillas y 3 pantalones.
2 jerseys.

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo adaptada a premamá, en aquellos casos que la interesada lo solicite y le corresponda.

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

Las Empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

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

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

ARTÍCULO 29 RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN

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

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

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carne por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que

oscar

2x

J. Cebal

cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 euros anuales.

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

ARTÍCULO 30 CONDUCTORES GRUPO III APARTADOS 1, 2 Y 3

- a) El conductor que haya estado ausente más de 5 días y vuelva al centro de trabajo habitual, tendrá derecho al descanso reglamentario establecido.
- b) Las empresas deberán facilitar obligatoriamente al conductor las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el Acuerdo Internacional del Transporte por Carretera.
- c) En la obtención de tarjeta de tacógrafo digital, las empresas abonaran hasta un máximo de 30 euros, previa justificación de su obtención. No obstante, la persona trabajadora que la obtenga, deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 1 año, debiendo reintegrar el importe íntegro percibido en caso de cesar en la empresa, antes de dicho período.
- d) En las renovaciones de los permiso de conducción, ADR, tarjeta de tacógrafo digital, tanto los gastos que conllevan, como el tiempo razonablemente empleado, hasta un máximo de 3 horas, correrán a cargo de la empresa, si bien la persona trabajadora que la obtenga deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 3 años, debiendo reintegrar los importes percibidos en caso de cesar antes de dicho período. En el caso de la renovación del carné ADR, no existirá el límite temporal siendo este el razonablemente necesario.

ARTÍCULO 31 DERECHOS SINDICALES

- a) Las personas trabajadoras podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los Representantes de las personas trabajadoras o Centrales Sindicales más representativas del Sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.
- b) Las Empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de las personas trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas.
- c) En los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales, podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.
- d) Cobro de cuota: Las Empresas estarán obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Las personas trabajadoras que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de las personas trabajadoras, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.
- e) Se reconocen las Secciones Sindicales de Empresa. En las de más de 200 trabajadores los Sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa y además una representación superior al 10% del Sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS, establece para las empresas de más de 250 trabajadores.
- f) Conforme al Art. 67 del Estatuto de las personas trabajadoras, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la Empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

oscar

capo

[Signature]

Jose Antonio

[Signature]

[Signature]

Labores

[Signature]



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

- 
- g) Se dotará, previo acuerdo con la Empresa, y en aquellos centros de 200 o más trabajadores, del siguiente material:
1. Un local adecuado, siempre que sea posible.
 2. Material fungible de oficina razonablemente necesario.
 3. Línea telefónica con acceso a Internet.
 4. Equipo informático básico.
 5. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).
- h) En el ámbito del convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma Provincia, se podrá constituir, a propuesta del Comité de Empresa y de acuerdo con la empresa, un Comité Intercentros respetando la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.
- 

ARTÍCULO 32 SALUD LABORAL

a) Aspectos generales

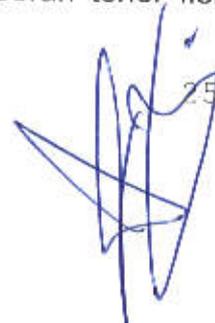


Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales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



b) Política Preventiva

- 
1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos las personas trabajadoras/as de la empresa.
 2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.
 3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel
- 



reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

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

c) Vigilancia de la Salud

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.
2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de las personas trabajadoras/as.
3. Las personas trabajadoras/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a las personas trabajadoras/as que se hayan sometido a los mismos.
4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como "no apto" para su trabajo habitual, se valorará en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora lo solicite.

d) Formación en Prevención

1. Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrolle, se implantarán planes de formación específicos.



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

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

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



e) Coordinación empresarial

1. En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a las personas trabajadoras, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de las personas trabajadoras y servicios de prevención



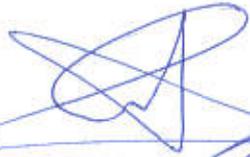
f) Delegados/as de Prevención

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

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

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





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

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

h) Dispositivos correctores de la visión

Aquellos dispositivos correctores de la visión a que se refiere el R.D. 488/1997, que sean prescritos en los reconocimientos médicos, según protocolos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, con el fin de poder trabajar a las distancias requeridas específicamente en el puesto equipado con pantalla de visualización de datos, serán proporcionados por la empresa. Los términos en los cuales serán proporcionados, se acordarán con la RLT.

i) Plazos de Resolución

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

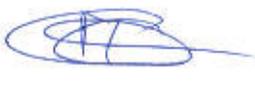
ARTÍCULO 33 CHEQUEO MÉDICO.

Las Empresas establecerán los oportunos Convenios de Cooperación con las Administraciones Públicas competentes, a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por ésta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la Legislación en materia sobre prevención de riesgos laborales.

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

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

ARTÍCULO 34 PERMISOS



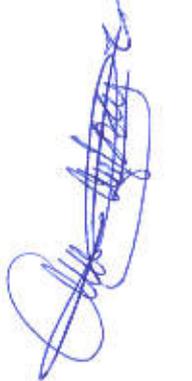
Jose M. Oudin
R. Ruiz



28
Handwritten signature



CCOO





34.1 PERMISOS RETRIBUIDOS

En el supuesto de matrimonio, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

Tres días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos/as o hijos/as.

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

Igualmente, las empresas concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada. Las personas trabajadoras que desarrollen habitualmente su trabajo en cámaras frigoríficas a menos de 0° centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios.

34.2 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos personas trabajadoras de la misma sección.

ARTÍCULO 35 PÓLIZAS

Las Empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores/as, un Seguro de Accidente, ateniéndose a la Normativa

Vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de Accidente Laboral, sus cuantías para cada año serán las reflejadas en los anexos correspondientes.

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

Las Empresas dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la Autoridad Laboral, conforme a lo previsto en el Art. 90 de REAL DECRETO LEGISLATIVO-2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

ARTÍCULO 36 PLURIEMPLEO

Las Empresas se comprometen a no contratar a personas trabajadoras que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

ARTÍCULO 37 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

37.1 DEL PERSONAL

Sección Primera.- Principios Generales

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

2.- Las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos de ámbito inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de Grupos o Categorías Profesionales, en relación con los establecidos en el presente Capítulo, podrán formular a la Comisión Paritaria del Acuerdo General las propuestas que estimen oportunas.

3.- Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de las personas trabajadoras, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movili-

dad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3. del Estatuto de las personas trabajadoras, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del Acuerdo General.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

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

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

Sección Segunda.- Clasificación General

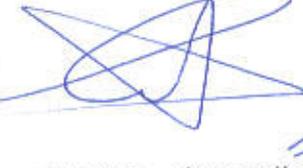
El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I - Personal Superior y Técnico
- Grupo II - Personal de Administración
- Grupo III - Personal de Movimiento
- Grupo IV - Personal de Servicios Auxiliares

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

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

I.1. Director/a de Área o Departamento.- Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o



Departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.



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



Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 1.1 y 1.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.



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



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



1.4. Titulado/a de Grado Superior.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.



1.5. Titulado/a de Grado Medio.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.



1.6. Jefe de Sección.- Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.



1.7. Jefe de Negociado.- Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.



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

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

1.10. Encargado/a General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores.- Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director/a o Delegado/a de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

1.11. Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

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

1.13. Contramaestre o Encargado/a.- Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando



directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

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

II.1.- Oficial de Primera.- Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

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

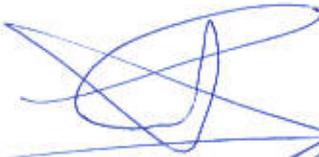
II.2.- Oficial de Segunda.- Pertenecen a esa categoría aquéllos/as que subordinados/as, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados/as administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

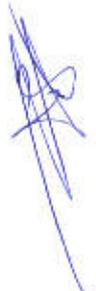
II.3.- Encargado/a de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles. Es el/la empleado/a, dependiente o no del Encargado/a General, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal, Encargado/a General ni Jefe de Tráfico.





II.4.- Encargado/a de Garaje.- Es la persona responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.



II.5.- Auxiliar.- Es el/la empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.



II.6.- Telefonista.- Es el/la empleado/a encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Grupo III: Personal de Movimiento.- Pertenecen a este grupo todos las personas trabajadoras que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

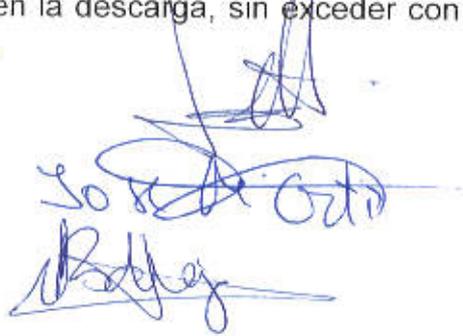


III.1.- Conductor mecánico.- Es la persona trabajadora que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo la responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligada a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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



III.2.- Conductor.- Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada



ordinaria; es la responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

III.3.- Conductor-Repartidor de vehículos ligeros.- Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

III.4.- Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales III.1. y III.2.

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

III.4. A.- Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

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

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

osaa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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

III.4.B.- Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

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

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

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

III.4.C.- Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

III.4.D.- Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

III.4 E.- El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

III.4 F.- Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

III.5. Capataz.- Es la persona trabajadora que a las órdenes del Encargado/a General, del Encargado/a de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/a General y Encargado/a de Almacén.

El Capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de



caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.



III.6. Capitonista.- Es la persona trabajadora capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

III.7. Ayudante y/o Mozo Especializado.- Es la persona trabajadora que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.



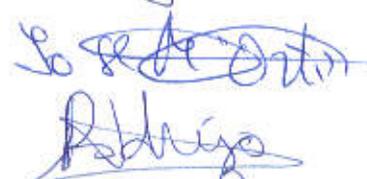
Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

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

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

III.8. Auxiliar de Almacén-Basculero.- Se clasifica en esta categoría a aquella persona, a las órdenes del Encargado/a de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

III.9. Mozo ordinario.- Es la persona trabajadora cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fun-





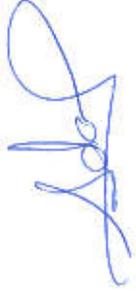
damentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.



Grupo IV.- Personal de Servicios Auxiliares.- Pertencen a este Grupo todas las personas trabajadoras que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:



IV.1.- Ordenanza.- Es aquella que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.



IV.2. Guarda.- Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.



IV.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.- Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.



IV.4. Capataz de Taller o Jefe de Equipo.- Es la persona que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.



IV.5. Oficial de Primera de Oficios.- Se incluye en esta categoría a aquéllas personas que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.



IV.6. Oficial de Segunda de Oficios.- Se clasifican en esta categoría la personas que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.



El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles --que es la persona trabajadora que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona



las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza-- se clasificará en una de las categorías IV.5 ó IV.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.



IV.7. Mozo Especializado de Taller.- Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.



IV.8. Peón Ordinario.- Es aquella persona cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Sección Tercera

37.2. DISPOSICIONES COMUNES A DIVERSAS CATEGORÍAS



El conductor de mercancías peligrosas debe figurar como Conductor Mecánico y/o ADR. Estos conductores deben estar provistos del Permiso correspondiente a esta categoría y que conduzcan vehículos cuyo tonelaje sea superior a 5 toneladas de carga útil.

Los conductores que conduzcan vehículos de carga útil de más de 16 mil kilos o trailers, se equiparán a la categoría de conductor mecánico.

Los conductores de carretillas elevadoras desde 1.300 kilogramos de carga se equiparán a conductores de furgonetas, ejerciendo función de manipulador de carretilla y de mozo, respetándose las condiciones más beneficiosas que se disfrutaban en la actualidad, siempre y cuando ejercieran sus funciones de forma continuada.



A los Manipuladores de Grúas-Puente de muelle, se les reconoce la categoría profesional equiparado económicamente a la categoría de Conductor Furgoneta.



El manipulador-grúa-muelle realizará funciones de mozo especialista en defecto de su función específica.



Los Mozos y Peones se equiparán económicamente, es decir, en cuanto a percepciones, a Mozo Especialista y Peón Especialista, respectivamente, a partir de los dos años de ostentar dicha categoría, desde la fecha de su ingreso en la empresa.



Los auxiliares administrativos que cumplan 4 años de permanencia en la empresa con dicha categoría, pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo, si acreditaran la titulación de formación

profesional de primer grado o Bachillerato o cualquier titulación oficial, de carácter análogo, que contemple conocimientos de contabilidad, informática o similares con respecto al puesto desempeñado. Los ascendidos a oficial de 2ª administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Los Oficiales de 2ª Administrativos que acrediten una permanencia en la empresa de cuatro años, y acreditan la titulación de F.P. II Grado Rama Administrativa o cualquier titulación oficial de carácter análogo o superior o que en su defecto de manera voluntaria asistan y aprueben los procesos formativos que Sindicatos u Organizaciones Empresariales facilitarán a través de los Organismos Oficiales, accederán a la categoría de Oficial 1ª Administrativo. Dichos procesos formativos se realizarán fuera de la jornada de trabajo. Los ascendidos a oficial de 1ª administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

ARTÍCULO 38 AYUDA ESCOLAR

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

Para los hijos de las personas trabajadoras con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, según lo establecido en los anexos correspondientes. Estos importes se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de Junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

ARTÍCULO 39 DECRETO LEY 1561/1.995

La interpretación y desarrollo del Decreto 1561/95, se remite a lo que se establezca a nivel estatal, no aplicándola de forma unilateral por ninguna de las partes.

ARTÍCULO 40 MULTAS Y SANCIONES DE TRÁFICO

Las Empresas serán responsables, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad vial, que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a las mismas.

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

CCOO

Handwritten signatures in blue ink are scattered throughout the page, including a large signature at the top center, several on the left margin, and several on the right margin. Some signatures are crossed out with a diagonal line.



ARTÍCULO 41 CANON NEGOCIACIÓN CONVENIO



El importe del canon de negociación a que se refiere el Artículo 11 de la LOLS será de 50 euros, como gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas partes acuerdan que dicho importe se abonará de una sola vez ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos Sindicatos designen a tal efecto.

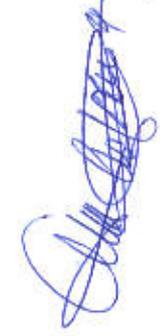
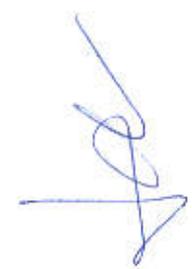


En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente, las personas trabajadoras que deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el párrafo primero del presente Artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente, y por escrito a la Dirección de la Empresa.

Esta cláusula tiene la vigencia del presente Convenio.



A fin de facilitar las gestiones burocráticas en relación con el canon de negociación del convenio, en las empresas donde exista comité de empresa o delegados de personal, el trabajador que no desee que se le descuente dicho canon, lo comunicará por escrito a estos. Una vez terminado el plazo establecido (30 días), estos le entregarán a la empresa la relación definitiva, procediendo la empresa al descuento automático del canon y su ingreso en la cuenta que los sindicatos designen a tal efecto.



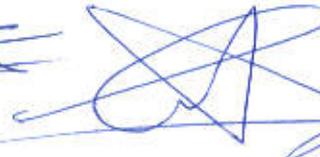
ARTÍCULO 42 DURACIÓN DEL CONTRATO. ASCENSOS.



42.1.- El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

42.2.- Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de las personas trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

oskar



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



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



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



ARTÍCULO 43 TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

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



En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.



ARTÍCULO 44 FORMACIÓN CONTINUA

Con el fin de fomentar la formación continua, se creará una Comisión Paritaria del Sector, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación Patronal y 4 de la representación Sindical, esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria de la Provincia de Barcelona, tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de las personas trabajadoras de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Informar, orientar y promover los Planes Agrupados en el ámbito de la Provincia de Barcelona.
- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y personas trabajadoras del Sector en la Provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá, las siguientes cuestiones:

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

Todas las empresas tienen la obligación de informar a los Representantes Legales de las personas trabajadoras de cuál es la formación realizada y los permisos individuales de formación (PIF) que concederán.

ARTÍCULO 45 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

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

ARTÍCULO 46 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En la contratación de servicios con las Empresas de Trabajo Temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Vertical column of handwritten signatures on the left margin.

Vertical column of handwritten signatures on the right margin.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom right, with the number '44' written next to it.



- **Supuestos de utilización.**

1.- El Contrato de Puesta a Disposición es el celebrado entre la Empresa de trabajo temporal y la Empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la Empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.

2.- Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la Empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

c) Para sustituir a trabajadores de la Empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.

3.- El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

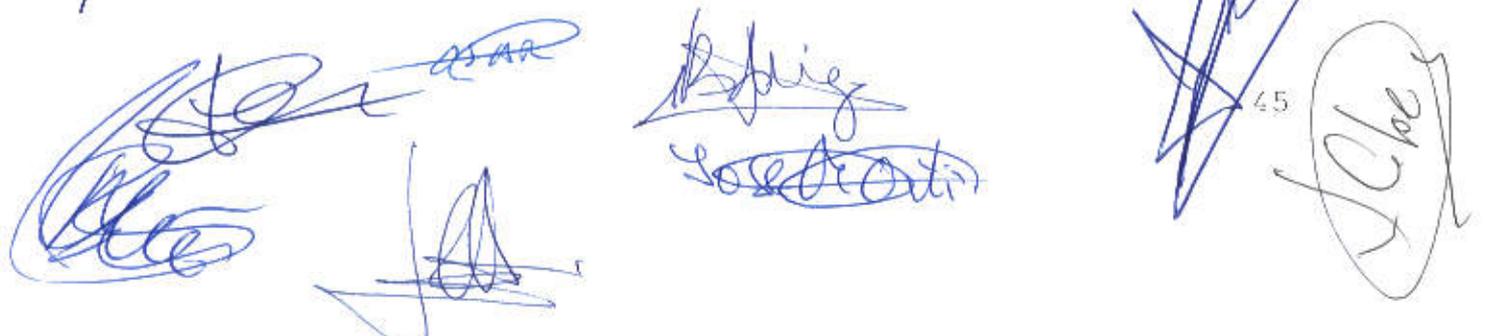
- **Duración.**

1.- La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de seis meses en el supuesto previsto en la letra b), del Artículo anterior y de tres meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

2.- Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el/la trabajador/a continuara prestando servicios en la Empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato Indefinido.

3.- Será nula la cláusula del Contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de la persona trabajadora por la Empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

- **Exclusiones.**



Las Empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores/as en huelga en la Empresa usuaria.
- b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.
- c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la Empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los Artículos 50, 51, y 52, apartado c), del Estatuto de las personas trabajadoras, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- d) Para ceder trabajadores/as a otras Empresas de trabajo temporal.

Se acuerda constituir una Comisión que analice y estudie dentro del Sector la utilización de las Empresas de trabajo temporal.

Dadas las peculiaridades del sector, se conviene que estas contrataciones, en el cómputo anual y por centro de trabajo, se mantengan dentro de los siguientes porcentajes, pudiéndose analizar su superación en los supuestos en que proceda, a criterio de la Comisión a constituir:

- Empresas de más de 26 y hasta 100 trabajadores, el 25%.
- Empresas de más de 100 trabajadores el 20%.

En ambos casos se redondeará el exceso a la unidad inmediatamente superior.

ARTÍCULO 47 INAPLICACIÓN SALARIAL Y DESCUELQUE DE CONVENIO

Aquella empresa que por razones económico-financieras no pudiese hacer frente, en todo o parte, a las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio Colectivo, deberá, para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, comunicar con carácter previo al inicio de procedimiento su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio.

El procedimiento a seguir será de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras y el DECRET

245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

En las Empresas donde se acuerde el descuelgue, se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por los Representantes de las personas trabajadoras de la empresa y la Dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue. Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la Empresa.

ARTÍCULO 48 CONTRATO DE FORMACIÓN

Podrá utilizarse esta contratación en jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 25 años, con el objeto de facilitar la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de alguno de los oficios o puestos de trabajo correspondientes a los Grupos de personal administrativo y taller, que se detallan en las tablas salariales anexas al presente Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 11.2 del vigente Estatuto de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 49 CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.

Para que las empresas puedan contratar directamente a un trabajador mediante contrato de una duración de doce horas o menos a la semana, o cuarenta y ocho o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 50 DESARROLLO DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Con efectos de 17 de mayo de 1.998, se acuerda la extensión del régimen jurídico de los contratos a que se refiere el art. 15 del E.T. así como la ampliación de la duración del contrato eventual previsto en el apartado 1.b, de dicho artículo, a 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, en aquellas empresas que cumplan los requisitos siguientes:

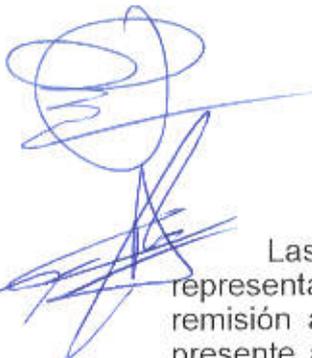
1.- El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT, excluidos los contratos de interinidad, no deberán superar en cómputo 12 meses en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, los siguientes límites:

- a) - hasta 50 trabajadores, 35%
- b) - hasta 100 trabajadores, 30%
- c) - más de 100 trabajadores, 25%

OSCAR

~~OSCAR~~
OSCAR

J. Cobas



Se redondearán al alza las fracciones resultantes.

Las partes firmantes de este acuerdo, podrán requerir a la representación legal de las personas trabajadoras o a la empresa, la remisión a la comisión paritaria del convenio, de los datos relativos al presente acuerdo, que deberán ser enviados a la citada comisión en el plazo máximo de un mes.

A partir del 17 de mayo de 1.999, quienes no cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo y deseen regularizar dicha situación, deberán en materia de empleo, pactarlo necesariamente con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Para superar los límites establecidos anteriormente, de forma que no computen a estos efectos, deberá contar con el acuerdo de los representantes de las personas trabajadoras y el refrendo de la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 51 PREAVISO

De acuerdo con lo previsto en el art. 49. d) del REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto legalmente en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

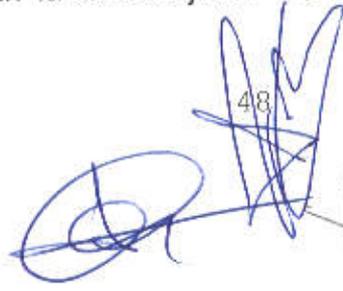
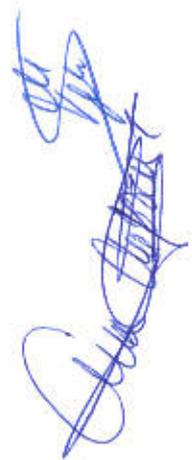
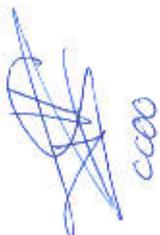
ARTÍCULO 52 REGIMEN DISCIPLINARIO

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

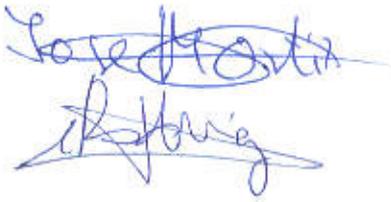
No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si ésta fuera posteriormente absuelta de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

52.2.- Son faltas leves:

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



48





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

3 - El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4 - Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5 - La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

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

7 - Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

52.3.- Son faltas graves:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2.- Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora.

5.- La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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

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

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



OSCAR

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

11.- Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 52.2, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 52.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 52.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 52.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 52.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

52.4.- Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

ARTÍCULO 53 SANCIONES

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

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

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

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

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

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

escar



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

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

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

ARTÍCULO 54 PRESCRIPCIÓN

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

ARTÍCULO 55 ACOSO SEXUAL

La dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art 53, en función de la gravedad del hecho.

ARTÍCULO 56 LEY DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

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

- 
- 
- 
- 
- 
- ✓ Cambio de centro de trabajo: La trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajador/a. Terminado este período, la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

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

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

ARTÍCULO 57 ADECUACIÓN LEY IGUALDAD

57.1. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD



Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc...) puedan producir abortos o deformaciones en el



feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.



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

57.2. DISCRIMINACIÓN LABORAL



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

57.3. FLEXIBILIDAD HORARIA



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



En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el art. 43 del presente convenio colectivo.





57.4. REDUCCIÓN DE JORNADA

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

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el art. 43 del presente convenio colectivo.

57.5. EXCEDENCIAS

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

- 1) Excedencia voluntaria; periodo mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- 2) Excedencia para cuidado de hijos; duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 3) Excedencia para cuidado de familiares dependientes, que no desempeñen actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.
- 4) Común a todos los supuestos de excedencia.
 - a. La excedencia en los supuestos 2) y 3) anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.
 - b. Excepto para la voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.
 - c. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2) y 3), el trabajador/ra tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho

período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

57.6. PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y A LA MATERNIDAD / PATERNIDAD

1) Cuidado del lactante.-

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

- a. Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.
- b. Por acumulación de las mismas, disfrutando de tres semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

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

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito

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

- ### 2) Descanso a tiempo parcial por nacimiento de hijo.-
- Los períodos de permisos por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de las personas trabajadoras, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos legalmente. Una

vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

- 3) Vacaciones.- Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso por nacimiento de hijo, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- 4) Cobertura de bajas por nacimiento y cuidado de hijos, excedencias y reducción de la jornada.- En los supuestos de permiso por nacimiento de hijo, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.
- 5) Salud y seguridad durante el embarazo.- A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya este contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.
- 6) Suspensión de contrato por nacimiento de hijo.- Las suspensiones de contrato por nacimiento de hijo se regirán por lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de las personas trabajadoras.

58 ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

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

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades

en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras:

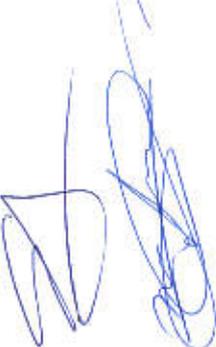
- 1.) De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición Transitoria Décimo-segunda del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.
- 2.) Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.
- 3.) La elaboración e implantación de planes de igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.) Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones



especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



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

- 
- 
- 
- 
- 
- a) Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
 - b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
 - c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.
 - d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

58.1. METODO DE TRABAJO

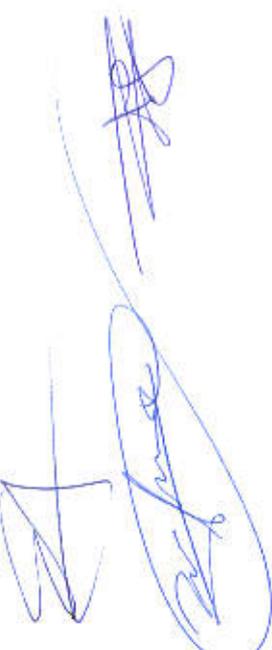
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 1.) Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.
 - 2.) Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.
 - 3.) La Comisión de Igualdad que en su caso estará compuesta por miembros representantes legales de las personas trabajadoras velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.
 - 4.) Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en

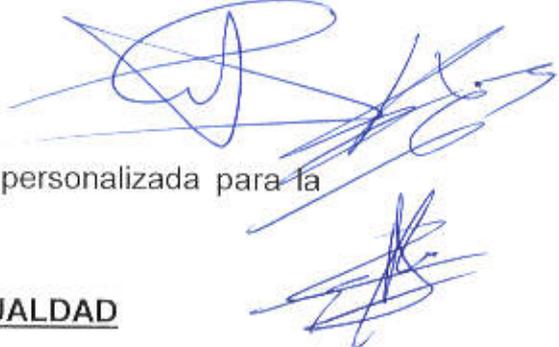
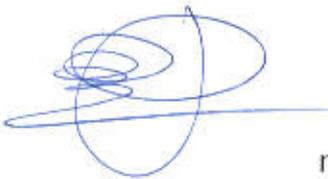
OSCAR



la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar:

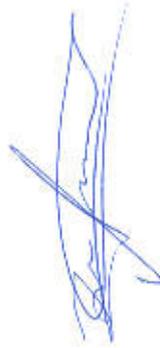
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 1) El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.
 - 2) El Análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.
 - 3) Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.
 - 4) La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.
 - 5) La necesidad de Conciliar la vida laboral y personal.
 - 6) La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.
 - 7) La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.
 - 8) Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la



mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

58.2. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE IGUALDAD

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



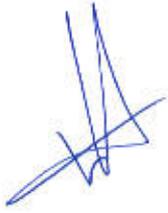
Dicha Comisión entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida, se reunirá igualmente semestralmente, con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de las empresas de los planes y medidas de igualdad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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. COMISIÓN DE ESTUDIO DE LA SUBROGACIÓN DE EMPRESAS



Se acuerda la creación de una comisión que de forma específica contemple la subrogación para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, la cual tendrá por objeto analizar, discutir, valorar el alcance y trascendencia, y en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación, así como los subsectores hipotéticamente afectados. Dicha comisión que tendrá carácter paritario se compondrá de un máximo de 8 miembros. Sus miembros tendrán los mismos derechos y obligaciones que los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Sus acuerdos serán asumidos por la Comisión Negociadora e incorporados al Convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá y comenzará su trabajo en un plazo no superior al 8 de marzo de 2020, se reunirá con una periodicidad mensual, debiendo quedar concluidas sus deliberaciones en el plazo de un año a partir de su constitución. Caso de no alcanzarse acuerdos, las partes recurrirán a los procedimientos pactados en el Art. 43. Si en la negociación del III Acuerdo General, se regulara esta materia, se disolvería esta Comisión, pasando a incorporar sus acuerdos al presente Convenio.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: ANTIGÜEDAD.

A las contrataciones anteriores a 1 de enero de 2020 les será de aplicación el plus de antigüedad del artículo 23 con su redactado del convenio anterior 2007-2010: "La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10%, calculados sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría."

Oscar

Jose Antonio

Antonio

Ayame