

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7732 *Resolución de 1 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Auxiliar al Cargo Express, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Compañía Auxiliar al Cargo Express, S.A. (código de Convenio n.º 90103632012020), que fue suscrito, con fecha 17 de febrero de 2020, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de UGT y CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de julio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA COMPAÑÍA AUXILIAR AL CARGO EXPRES, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, S.A., y los empleados por cuenta ajena que presten sus servicios en la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Empresa mencionada anteriormente, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo que la Empresa citada pudiera tener en todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022.

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2019.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento mediante comunicación escrita.

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del Convenio Colectivo, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de quince días desde la fecha de constitución de la Comisión.

Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, no hubieren las partes negociadoras alcanzado un acuerdo, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado, revisándose en tal caso sólo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este Convenio, hasta la definitiva conclusión de un acuerdo.

Para el caso de que el Convenio no fuera denunciado por alguna de las partes que lo suscriben en los términos expuestos, se considerará prorrogado tácita e íntegramente de año en año, revisándose en tal caso sólo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad competente no apreciara conformes a la legalidad alguna de sus cláusulas en su actual redacción, éstas quedarán inaplicables debiendo las partes firmantes reunirse al objeto de resolver el problema planteado, manteniéndose la vigencia del resto del articulado hasta que aquellas les den contenido conforme a la legalidad.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOE. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros de la representación legal de los trabajadores vigente en cada momento, que deberá contar, al menos y salvo renuncia expresa, con un miembro de los firmantes del presente Convenio, a pesar de que no ostenten la condición de representantes unitarios en ese momento; y por un máximo de cinco representantes de la empresa, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiese transcurrido el plazo que se indicará a continuación en este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 9. *Descuelgue de Convenio.*

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores podrían no ser de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias reguladas en el citado precepto.

Para poder acogerse a cualquier inaplicación del Convenio, la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo, iniciando un periodo de consultas para la negociación de la medida siguiendo los trámites legales.

Asimismo, se enviará copia de esta comunicación a la Comisión Mixta, informando de tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio en relación con el procedimiento de descuelgue. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de la empresa afectada que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación de tales situaciones excepcionales a la propia Empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma o, en su caso, a la comisión designada por éstos.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

El descuelgue tendrá la duración máxima de 1 año, salvo prórroga negociada con los representantes de los trabajadores, reiniciando el procedimiento establecido en el presente artículo.

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 los trabajadores 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.

Artículo 11. Redistribución y traslado 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 al trabajador la retribución de origen, a excepción de todos aquellos complementos referidos al puesto de trabajo. Al trabajador se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de modificar el domicilio de un centro de trabajo a una distancia superior en 10 kilómetros al domicilio anterior, se podrá acordar abonar a los trabajadores/as el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. La empresa está obligada a comunicar a los trabajadores/as el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de 3 meses, salvo circunstancias de urgencia que impidan dicho preaviso.

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/a, 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, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, y posteriores disposiciones.

CAPÍTULO II**Clasificación profesional****Artículo 12. Clasificación profesional.**

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo. Esta clasificación 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 la empresa.

Los criterios a partir de los cuales trabajadores y Empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos puestos de trabajo o divisiones funcionales con distintas actividades y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, constitutivas de las anteriores categorías profesionales.

3. Todos los trabajadores serán adscritos a un grupo profesional y dentro del mismo a una determinada división funcional o puesto. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

4. La clasificación profesional establecida en el presente Convenio se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que en atención a las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada grupo profesional.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer cuatro grupos profesionales que abarcan cada uno de ellos distintos puestos o divisiones funcionales. En virtud de lo anterior la Empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados. La Dirección de la Empresa, podrá

destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello y dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, y con respeto a su dignidad, no teniendo, por tanto, dicho cambio de funciones, consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

– Grupo I: Directores y mandos:

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 decisión, mando y organización.

El presente grupo se compone de los siguientes puestos o divisiones funcionales:

Director/Gerente de área: es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad las labores de planificación, organización, coordinación y dirección las actividades propias de la Empresa, tomando decisiones y/o participando en su elaboración. Están al frente de cada una de las áreas en las que se estructura la Empresa, con mando sobre todos los empleados de dicha unidad, y dependen en su totalidad de la Dirección General de la Empresa.

Manager/Responsable de Departamento: es el que con propia iniciativa se responsabiliza de un departamento o centro de trabajo de importancia en la Empresa, bajo la dependencia del Director de la misma, si lo hubiere. Sin perjuicio de sus labores de ejecución, podrá tener bajo su mando el personal que integra dicho departamento.

Quienes hayan consolidado alguno de los anteriores niveles funcionales, tras una promoción interna, podrán ser removidos del mismo en cualquier momento, volviendo al que tuvieran previamente asignado, manteniendo a título personal el sueldo correspondiente al nivel del 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.

– Grupo II: Personal Administrativo y Comercial:

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores 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, los de facturación y los comerciales; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las divisiones seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Oficial Administrativo 1.^a: es el empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial e informáticos. A él reportarán uno o más trabajadores con niveles funcionales inferiores.

Oficial Administrativo 2.^a: pertenecen a este nivel funcional aquellos/as trabajadores/as que, subordinados al responsable del departamento o a un oficial de 1.^a y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan con autonomía y responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial e informáticos.

Auxiliar Administrativo: son quienes a las órdenes de un superior, realizan bajo la responsabilidad de dicho superior trabajos de carácter administrativo que no revistan especial complejidad ni autonomía en su ejecución.

Los Auxiliares Administrativos se dividen en dos niveles en función de las capacidades precisas para el desempeño del puesto de trabajo:

Auxiliar Administrativo 1.^a: el puesto de trabajo requiere el dominio del lenguaje inglés con un nivel mínimo de B2 (intermedio alto) y un nivel de dominio de la aplicación Excel o similar mínimo de medio.

Auxiliar Administrativo 2.^a: puestos de trabajo sin los requerimientos de capacidad especificados en el nivel anterior.

– Grupo III: Personal de Tráfico:

Pertenece a este grupo todos los empleados que se dedican a coordinar y gestionar expediciones de tránsito, importación y exportación de mercancías, incluyendo el despacho aduanero de las mismas.

Se clasifica en las divisiones funcionales o puestos de trabajo seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Jefe de Servicio o Tráfico: bajo las órdenes de un mando superior y actuando con plena iniciativa, asumen la coordinación de un departamento de tráfico durante un turno de trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes y del suyo propio. Coordinará las actividades de los agentes de tráfico y del personal de operaciones durante dicho turno, sin perjuicio de su participación directa en la ejecución de dichas tareas.

Agente de Tráfico: normalmente actuando bajo las instrucciones de un Jefe de Servicio o Tráfico, realiza funciones de control de tráfico de expediciones, incluyendo el control documental, informático, información a cliente, resolución de incidencias en las expediciones, contacto con agencias de transporte, presencia en inspección de mercancías, entre otras. Podrá realizar también actividades de manipulación física de mercancías, sin ser esta su principal función.

Los puestos de tráfico llevan implícito la realización de jornada continuada en régimen de turnos de trabajo. En caso de realizar jornadas partidas generarán derecho a ayuda de comida.

– Grupo IV: Personal de Operaciones:

Pertenece a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación, punteo, pesaje, almacenaje, carga y descarga y/o manipulación de mercancías. Incluye el personal que conduce los vehículos de la empresa para el acarreo y transporte de las mercancías. Comprende también el personal dedicado a tareas de mantenimiento, recepción, conserjería y otras actividades que se consideren accesorias a la actividad principal de la Empresa.

Jefe de Sección/Turno: bajo las órdenes de un mando superior y actuando con plena iniciativa, asumen la coordinación de las operaciones en una sección de la empresa que puede englobar a más de un centro de trabajo, durante uno o más turnos de trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes y del suyo propio. Coordinará las actividades del resto del personal de operaciones de su turno o sección, sin perjuicio de su participación directa en la ejecución de dichas tareas.

Capataz: bajo las órdenes de un mando superior o un Jefe de Turno, coordinará y supervisará un equipo de trabajo en un único centro productivo durante un turno de trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes y del suyo propio, sin perjuicio de su participación directa en la ejecución de dichas tareas.

Oficial: es el trabajador que, en virtud del sistema de promoción regulado en el artículo 13 del presente Convenio, tras una experiencia previa en la empresa como manipulador/clasificador y la realización y superación de los cursos y acciones formativas a las que se le convoque, acredita los conocimientos y destreza necesarios sobre un determinado oficio o actividad del área de operaciones, que le permite realizar los trabajos corrientes con un alto grado de autonomía, a pesar de encuadrarse bajo la supervisión de un Capataz o mando superior. En equipos de trabajo pequeños, podrán asumir la supervisión del trabajo de uno o más mozos o clasificadores, sin perjuicio de que la responsabilidad sobre la ejecución del servicio recaiga sobre sus superiores.

Mozo / Clasificador: es el trabajador con funciones de manipulación y/o clasificación de mercancías que realiza exclusivamente trabajos de ejecución inherentes a su departamento con un grado bajo de autonomía, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

Los puestos de operaciones llevan implícito la realización de jornada continuada en régimen de turnos de trabajo. En caso de realizar jornadas partidas generarán derecho a ayuda de comida.

Artículo 13. *Promoción.*

Se entiende por promoción el acceso a la división funcional superior, bien dentro de un mismo Grupo Profesional o incluso con acceso al Grupo superior.

La promoción se producirá por libre designación de la empresa o a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto.

Se publicarán las vacantes que se produzcan por bajas que no vayan a ser amortizadas por la empresa o por la creación de nuevos puestos de trabajo, con el fin de que los trabajadores de la empresa puedan optar a las mismas en base a criterios de capacitación y rendimiento.

No obstante, lo establecido en el párrafo 2 de este artículo, se establece el siguiente procedimiento para la promoción de mozo/clasificador a oficial en las siguientes condiciones:

– Tras haber transcurrido dos años en situación de prestación activa y efectiva, ejerciendo la función de mozo, la empresa realizará una evaluación del desempeño del trabajador, que de ser positiva, implicará la promoción del mozo a la categoría de oficial.

– Esta evaluación del desempeño no será necesaria si el trabajador, al final de dicho periodo de permanencia ininterrumpida como mozo, tiene superados aquellos cursos de formación para los que hubiera sido convocado a los efectos de acreditación de las capacidades necesarias para la promoción.

– Al trabajador que al cabo de dicho periodo máximo no cumpliera alguna de las dos condiciones (evaluación positiva o superación de cursos de formación), se le convocará en el menor tiempo posible para realizar los cursos que se precisen y en caso de superarlos será promocionado. En caso contrario, a los seis meses se le efectuaría una nueva evaluación del desempeño.

– En cualquier caso, para que el trabajador pueda promocionar se exige la ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave en los anteriores 12 meses a la fecha de análisis.

– Los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, la maternidad y la paternidad computarán como tiempo de servicio activo a los efectos requeridos en esta promoción.

CAPÍTULO III

Estructura salarial

Artículo 14. *Condiciones económicas.*

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

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

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por los trabajadores 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 por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

En 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.

Los complementos por cantidad o calidad de trabajo 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.

El importe de la retribución en especie, como manutención y alojamiento, no podrá exceder en ningún caso del 30 % del sueldo o salario base.

Artículo 15. *Revisión salarial.*

Las condiciones salariales reflejadas en las tablas anexas son las que regirán desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, para la jornada normal de trabajo.

Para el cálculo de las retribuciones del año 2019 se ha tenido en cuenta un incremento del 4 % en el salario base, plus Convenio y plus de puesto percibidos por cada trabajador hasta el 31 de diciembre de 2018. La cantidad final resultante de este cálculo se distribuye, de acuerdo con las tablas, entre salario base y Plus Convenio. En los casos en que la cantidad resultante de incrementar el 4 % sea superior a la suma del salario base y Plus Convenio de las nuevas tablas, por percibir el trabajador un importe superior al estándar en concepto de Plus de Puesto, la diferencia se le respetará al trabajador a título personal en concepto de plus de Especial Cualificación, que no tendrá el carácter de compensable ni absorbible.

Para el año 2020 se pacta un incremento igual al del IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2019 más un 1 %, con un mínimo final de incremento del 2 %.

Para el año 2021 se pacta un incremento igual al del IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2020 más un 1 %.

Para el año 2022 se pacta un incremento igual al del IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2021 más un 1 %. En caso de que se hubiese producido un resultado de explotación negativo en el Ejercicio precedente, el incremento será igual al del IPC.

Los importes de cada tabla o los que resulten de aplicación por los incrementos mencionados se aplicarán con efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del ejercicio al que corresponden.

Los conceptos sujetos a los mencionados incrementos son todos los incluidos en las tablas salariales anexas. Aquellos conceptos retributivos que se abonen por cualquier otro motivo no serán objeto de revisión a lo largo de la vigencia del Convenio, con excepción de los que se calculan tomando como base alguno de los conceptos de las tablas: antigüedad, nocturnidad, gratificaciones extraordinarias y paga de productividad.

Artículo 16. *Retribuciones.*

Salario base:

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de la división funcional o puesto de trabajo al que haya sido asignado dentro de cada grupo profesional.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio y los períodos de descanso legalmente establecidos, siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores de nuevo ingreso.

El salario base en cómputo anual, que será distribuido en quince pagas mensuales (o doce en caso de prorrateo de las pagas extraordinarias que puede acordarse individualmente por cada trabajador), queda establecido, para cada división funcional, en los importes reflejados en las tablas salariales adjuntas como anexo I.

Plus de Convenio:

Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social. Este plus será idéntico para todos los grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo que los engloban.

La cantidad a percibir por el mismo está sometida a la asistencia al puesto de trabajo, por lo que quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes, salvo permisos retribuidos y salvo lo establecido en el artículo 22 respecto a las garantías y complementos en caso de incapacidad temporal.

El plus de Convenio en cómputo anual, que será distribuido en quince pagas mensuales (o doce en caso de prorrateo de las pagas extraordinarias que puede acordarse individualmente por cada trabajador), queda establecido en el importe reflejado en las tablas salariales adjuntas como anexo I.

Complemento personal de antigüedad:

La cuantía que venían percibiendo los trabajadores por este concepto a 31 de diciembre de 2018 se incrementará en un 4 % con efecto 1 de enero de 2019.

A partir de enero de 2019, las partes acuerdan que la cuantía de este complemento se fije mediante módulos temporales de quinquenios, hasta un total de cuatro, teniendo por tanto derecho los trabajadores a percibir el primer quinquenio cumplidos los cinco años desde la fecha de alta en la empresa y los siguientes quinquenios a los diez, quince y veinte años.

Dicho complemento comenzará a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad en que se cumpla cada periodo temporal.

El importe mensual de cada quinquenio ascenderá al 3 % de una mensualidad del salario base más el plus Convenio vigentes en el momento de cumplirse cada periodo temporal.

Los trabajadores que tuvieran acreditada por este concepto a 31 de diciembre de 2018 (más el incremento del 4 %) una cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.

Nocturnidad:

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad, por cada hora efectivamente trabajada dentro del mencionado horario.

Su importe será el establecido en las tablas salariales del Anexo I, independientemente del puesto de trabajo o clasificación funcional, y se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Retribución en festivos:

Los trabajadores que presten servicio en sábados, domingos o festivos tendrán derecho a un complemento por cada día de trabajo efectivo prestado en estas fechas. El importe es el reflejado en las tablas salariales adjuntas. Este plus se abonará por días

completos, no por horas. Se entenderá que un turno se presta por completo en festivo cuando su comienzo coincida con la jornada de sábado, domingo o festividad. En caso de que el inicio del turno no comience la jornada del sábado, domingo o festivo, no se percibirá este complemento.

Se considerarán festivos los nacionales, autonómicos y locales del municipio donde radique el centro de trabajo en el que se presten los servicios.

Ayuda de Comida:

Retribución de carácter irregular y extrasalarial, que se abonará a aquellos trabajadores englobados en el Grupo III (Personal de Tráfico) y en el Grupo IV (Personal de Operaciones), sujetos a turnos de trabajo, que realicen su jornada de forma partida, con interrupción de al menos una hora para la comida o cena, con el objetivo de compensar los gastos de manutención que dicha interrupción les genera.

Con objeto de facilitar el pago, aquellos trabajadores del Grupo III y IV que realicen este tipo de jornada de forma continuada, cobrarán una ayuda de comida de 110 euros mensuales, que se percibirá durante los doce meses del año, sin perjuicio de que se encuentre vinculado expresamente a la prestación efectiva de servicios y en jornada partida.

Aquellos trabajadores de los Grupos III y IV que realicen este tipo de jornada de forma esporádica, percibirán una ayuda de comida 9 euros por cada día en que se haya realizado la jornada partida.

Los puestos administrativos llevan implícita la realización de la jornada partida, por tanto no generarán derecho a ayudas de comida, al estar contemplada en su retribución base.

Dietas:

Esta retribución de carácter irregular y extra salarial, será aquella que se debe al trabajador que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione. Su cuantía es la reflejada en las tablas salariales adjuntas.

Gratificaciones extraordinarias:

Las tres gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y marzo se pagarán cada una de ellas a razón de 30 días o una mensualidad de salario base, más el plus de Convenio, más el complemento de antigüedad, con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en la que se hagan efectivas.

Se devengarán, la de verano del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y la de marzo del 1 de marzo al 28 de febrero del año siguiente. Por tanto, si el tiempo de permanencia en la Empresa fuera inferior a los periodos de devengo, se abonará la parte proporcional.

Se abonarán en las siguientes fechas: la paga de verano se abonará entre del 15 de junio y el 15 de julio; la paga de Navidad el 15 de diciembre y la de Marzo el 15 de marzo.

Se establece la posibilidad de que cualquier empleado pueda solicitar el prorrateo de dichas pagas de forma mensual, a su elección.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral.

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a los topes legales establecidos en cada momento.

Su compensación económica se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 18. *Paga de resultados.*

1. En caso de que el resultado después de impuestos de la Empresa en un ejercicio sea positivo, la Empresa, con cargo a dicho ejercicio, abonará a los empleados sujetos a Convenio una paga de resultados que no tendrá, en este caso, carácter consolidable.

Mediante esta paga se repartirá entre todos los trabajadores sujetos a Convenio, en proporción a la jornada de trabajo que realicen, hasta el 15 % de los beneficios después de impuestos se consigan, con el límite máximo individual de un 140 % de una mensualidad ordinaria (importe anual entre 15) del salario base más el plus de Convenio. El resultado que sirve para determinar la percepción de esta paga se calcula antes de incluir el importe de la misma.

Esta paga de resultados estará sometida a la asistencia al puesto de trabajo, de manera que se liquidará la parte proporcional al tiempo trabajado en la Empresa dentro del ejercicio que sirve de cálculo, descontándose también los días de baja por la causa que fuera salvo los periodos de baja por incapacidad temporal por accidente de trabajo.

Esta paga de resultados se liquidará en la mensualidad del mes de febrero siguiente al ejercicio al que corresponde.

2. Adicionalmente a esta paga de resultados ordinaria, la Empresa abonará una paga de resultados extraordinaria, para el caso de que el resultado de explotación o EBIT (resultados antes de financieros e impuestos) de un ejercicio quedase por encima del 3 % sobre ventas. Consistirá en un 60 % de una mensualidad ordinaria (importe anual entre 15) del salario base más el plus de Convenio. Aunque el EBIT se calculará antes de incluir el importe de esta paga, el coste de la misma (que se imputa al ejercicio anterior al del pago, sumado al de la paga de resultados ordinaria) no podrá implicar que el EBIT de la empresa quede por debajo del 3 %.

Esta paga de resultados extraordinaria se liquidará en la mensualidad del mes de septiembre siguiente al ejercicio al que corresponde.

CAPÍTULO IV

Jornada

Artículo 19. *Jornada laboral.*

Para los años de vigencia del presente Convenio, la jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo, no computándose al respecto las interrupciones durante la jornada que no se consideren tiempo efectivo de trabajo. En cualquier caso, no tendrá la consideración de tiempo efectivo el dedicado a la comida. Esta jornada se realizará como máximo en doscientos veintiún días en cómputo anual.

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

Para cumplir con la jornada en cómputo anual y dependiendo de la distribución de los festivos y laborables cada año, podrá resultar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar, además de las vacaciones anuales, de días de libre disposición remunerados o «de convenio». Se establece que el mínimo de días de libre disposición a disfrutar en un año será de cuatro, o la parte proporcional al tiempo trabajado en caso de duración de la relación laboral inferior al año.

Los días de libre disposición son de libre elección para el trabajador, quien deberá comunicarlo con al menos 72 horas de preaviso. No obstante, la empresa podrá denegar su disfrute en días concretos, alegando y justificando causas organizativas, tales como la concurrencia de días de Convenio, vacaciones o bajas en un mismo departamento, o bien puntas de producción.

Igualmente, la empresa concederá que los días de Convenio establecidos anualmente, puedan ser disfrutados o bien por días enteros, o bien por bloques de 4 horas, previa notificación con 48 horas de antelación por parte del trabajador a la empresa.

Por el carácter excepcional del servicio prestado en la empresa, que incluye mercancía perecedera y urgente, se podrán programar jornadas de trabajo los sábados, domingos y festivos. Estos casos, que deberán reducirse a la cobertura mínima imprescindible, serán cubiertos de forma rotativa por el personal de los departamentos afectados, retribuyéndose de manera especial.

Jornada Irregular:

Se entiende por distribución irregular de la jornada aquella que sea programada por encima o por debajo de la jornada ordinaria.

Se acuerda que como máximo el 10 % de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año para prolongar o reducir la jornada ordinaria de trabajo.

Como norma general, la distribución irregular se programará coincidiendo con la publicación de los horarios, salvo en aquellos casos en que no sea posible por circunstancias organizativas o productivas sobrevenidas en los que mediará un preaviso mínimo de cinco días. Se respetará el descanso entre jornadas que disponga la legislación vigente.

Respecto de los trabajadores a tiempo completos, el número mínimo de horas de presencia cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, será de cuatro diarias, y el máximo será de diez horas diarias. No siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres, o días de recuperación.

En relación con los trabajadores a tiempo parcial, el número mínimo de horas de presencia, cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, no será inferior a tres horas de su jornada diaria, y el máximo será de ocho horas diarias. No siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres o por recuperaciones concedidas.

En cuanto a la compensación de las horas trabajadas en caso de haberse prolongado la jornada ordinaria será posible la acumulación en días completos. Como norma general la compensación debe realizarse dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada a los trabajadores con reducción de jornada que se haya acordado por circunstancias personales del trabajador. Concretamente por guarda legal o cuidado directo de un familiar; lactancia o parto prematuro o nacimiento de hijo que deba permanecer hospitalizados tras el parto; más aquellas otras que pudieran derivar de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 20. *Vacaciones y permisos.*

Vacaciones:

El personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará por años naturales de 22 días laborables de vacaciones retribuidas en función del salario real, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Los trabajadores podrán asimismo escoger el disfrute de sus vacaciones por días naturales, disponiendo en este caso de 33 días (o la parte proporcional si no se presta el año completo), que necesariamente deberán disfrutarse por semanas completas de lunes a domingo. En caso de optar por esta distribución en días naturales, se deberán

unir a las vacaciones dos de los días de libre disposición disponibles cada año, quedando de este modo el disfrute de las vacaciones en 5 semanas al año y descontando del total de días de Convenio o libre disposición, dos días. En este último caso el mínimo de días de libre disposición anuales será de dos, no cuatro.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa, las fechas y método -laborables o naturales- de disfrute de las vacaciones.

Siempre y cuando no coincidan más de un 12 % de los trabajadores y no haya circunstancias extraordinarias productivas u organizativas que lo impidan, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar al menos la mitad de sus vacaciones (o tres semanas en el caso de días naturales) en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el caso de que las vacaciones comiencen un lunes, no podrán programarse turnos de trabajo el fin de semana precedente, salvo circunstancias organizativas extraordinarias justificadas.

Permisos retribuidos:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores.

Se amplía a tres días el permiso por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador 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.

Y si uno de ellos cae en festivo o fin de semana, empezará a contar desde el primer día hábil.

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

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

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.

Permisos no retribuidos:

Los trabajadores tendrán derecho a 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones.

No se podrá disfrutar este permiso cuando coincida con vacaciones o permisos de otros trabajadores del mismo departamento, superando el umbral del 12 % de los trabajadores de dicha área.

Por razones organizativas, estos días deberán preavisarse con al menos dos semanas de antelación, si bien quedará a criterio de la empresa admitirlos con un preaviso más corto.

Permiso de lactancia:

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, 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 3 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.

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

Artículo 21. *Absentismo laboral.*

Ambas partes consideran necesaria la actuación encaminada a la erradicación del absentismo laboral. En este sentido, el Empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicha verificación podrá determinar la pérdida de los derechos económicos establecidos a cargo de la Empresa para dicha situación.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 22. *Incapacidad temporal.*

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social en los siguientes supuestos, conceptos y porcentajes:

– En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo: hasta el 100 % del salario real a partir del mismo día del accidente o baja, con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el periodo de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o por enfermedad, se completará el 100 % del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal periodo el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

– En caso de enfermedad común o accidente no laboral, que requiera hospitalización: hasta el 100 % del salario real, mientras dure la hospitalización.

– En caso de enfermedad común o accidente no laboral, sin hospitalización (primera baja del año): se completará hasta el 100 % del salario real desde el primer día de la baja, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales. Segunda y sucesivas bajas del año y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen 30 días de duración, se completará hasta el 90 % del salario real desde el 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 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 23. *Retirada permiso de conducir.*

En caso de que a un conductor le fuese retirado el permiso de conducción por menos de tres meses 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 clasificaciones funcionales del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su clasificación. Si la retirada es por tres meses o más, dicho beneficio, sólo podrá ser utilizado una sola vez a lo largo de toda la prestación de servicios por parte del trabajador en la empresa.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, el contrato de trabajo quedará en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período «in itinere» entre su domicilio y centro de trabajo y viceversa.

Se excluirán en todo caso de los beneficios anteriores los supuestos de ingestión de drogas y/o alcohol probada y delitos tipificados en el Código Penal.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carnet por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carnet 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 el trabajador 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) el trabajador 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 el trabajador deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

Artículo 24. *Fallecimiento del trabajador.*

Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

Si el trabajador fallecido prestando servicios para la empresa, después del día primero del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», dejara viudo/a y/o hijos menores de dieciocho años de edad, la empresa le abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de Convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

Artículo 25. *Vestuario.*

La empresa facilitará a su personal de tráfico y de operaciones, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de dos pantalones y dos camisas, y otro de invierno compuesto de dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y una camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

A los trabajadores que presten sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Al personal que trabaje en cámaras de congelación se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Artículo 26. Defensa del personal.

La empresa viene obligada a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido con motivo de la prestación del servicio; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, la empresa asumirá con carácter directo tal obligación.

Artículo 27. Seguro de accidente.

La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago las cantidades estipuladas en las tablas salariales anexas para los casos de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y para los supuestos de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado».

CAPÍTULO VI**Contratación****Artículo 28. Contratación.**

La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la empresa.

Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la empresa, ésta limitará las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados y con Empresas de Trabajo Temporal hasta un máximo del 30 %.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un período de doce meses.

La empresa se compromete a informar al comité de empresa de todas las nuevas contrataciones y cambios de departamentos que hubiera en cualquier momento.

Artículo 29. Periodo de prueba.

El período de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 para el resto de trabajadores. Durante este período tanto el trabajador como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y la Empresa podrá en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia expresa a su utilización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato surtirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados de forma efectiva y directa para la Empresa en la antigüedad del trabajador.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 30. *Preaviso.*

El trabajador/a que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de éste, 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.

La empresa tiene la obligación de preavisar en los términos establecidos legalmente para los casos de despido y modificaciones de condiciones sustanciales de trabajo.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 32. *Faltas leves.*

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

Artículo 33. *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 el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

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

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo anterior (faltas leves), siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (apartado.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (apartado 3), o la falta al trabajo sin causa justificada (apartado 7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y/o que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (apartado 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 de trabajo.

Artículo 34. *Faltas muy graves.*

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez 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 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 transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; 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. El uso de las herramientas informáticas de la Empresa con fines no profesionales.

11. 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 35. *Sanciones.*

1. 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.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 36. *Ejecución de las sanciones.*

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la Jurisdicción Laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores 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 3 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 los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

Artículo 37. *Procedimiento.*

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o interesada, que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves la empresa comunicará por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días hábiles – descontando sábados, domingos y festivos –, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en los supuestos de faltas graves, con la conformidad en este caso de la RLT.

Artículo 38. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves, a partir de la fecha en que la Empresa tiene conocimiento de la falta, y en todo caso a los 6 meses de su realización.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 39. *Seguridad y salud laboral.*

La Empresa se compromete al desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Artículo 40. *Ordenación de la acción preventiva en la Empresa.*

La acción preventiva en la Empresa, está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas dirigidas a evitar riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del Empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa participarán los trabajadores a través de los órganos de representación.

La planificación de la actividad preventiva se hará definiendo cada una de las medidas a tomar, estableciendo el plazo para su ejecución y la persona o personas designadas por la empresa para llevarla a cabo.

La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos incluidos los psicosociales. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

Las evaluaciones de riesgo se realizarán por el Servicio de Prevención o por los trabajadores designados por la Empresa, de acuerdo a un procedimiento consensuado en el Comité de Seguridad y Salud o con los delegados de prevención y según a los criterios recogidos en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos generales, y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Artículo 41. *Obligaciones de control.*

El Empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

En el caso de que se detectaran por la Empresa situaciones de peligro que pudieran poner en riesgo la integridad física de los trabajadores, ésta adoptará con carácter urgente y con información a la representación de los trabajadores, todo tipo de medidas que remedien inmediatamente dicha situación.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan ineficaces o insuficientes, el Empresario, a través del Servicio de Prevención o los trabajadores designados, y con la participación de los representantes de los trabajadores, deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 42. *Adecuación de las medidas preventivas.*

Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se apreciase la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para la salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

Artículo 43. *Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos.*

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Tener en cuenta la evolución técnica.
- e) La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- f) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Dar la debida formación en Prevención de Riesgos Laborales, haciendo especial hincapié en la impartida a los Mandos, de cara a promover la mayor integración de la Prevención en toda la estructura de la empresa.

Dicha formación se programará dentro del Plan de Prevención y habrá de constar de una parte teórica y otra práctica, realizada en el puesto de trabajo.

La formación en materia de Prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral.

Artículo 44. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del Empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por el Empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 45. *Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud.*

Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

– A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

– A paralizar su trabajo, previa comunicación a los órganos encargados de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y a sus superiores jerárquicos, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

– A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el trabajador.

– Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos. – Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del trabajador. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

– En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los trabajadores minusválidos y discapacitados, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas «marginales».

– A participar con sus representantes, o en ausencia de éstos, en cuantas medidas se tomen para promover la salud y seguridad en el trabajo.

– A una formación preventiva específica que amplíe su «derecho a conocer», adaptada a los avances técnicos y repetidos periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica.

Artículo 46. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto y para llevar a cabo las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se realizará todos los años un reconocimiento médico y las pruebas que se estimen necesarias en relación y proporción al riesgo. Dicho reconocimiento al que el trabajador deberá prestar su consentimiento, será efectuado por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Si para llevar a cabo dicha vigilancia de la salud se tuvieran que aplicar protocolos médicos específicos, éstos serán puntualmente informados a la representación de los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados a los trabajadores afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal, se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo dichos reconocimientos, sin que puedan facilitarse al Empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

No obstante, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 47. Medidas de protección individual y ropa de trabajo.

La Empresa proveerá obligatoriamente a los trabajadores que se rijan por el presente Convenio los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen (botas, guantes, delantales, anoraks, etc.).

Los trabajadores deberán utilizar obligatoriamente durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite.

Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá, en los centros de trabajo donde así lo exija el artículo 38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, un Comité de Seguridad y Salud. Sus competencias serán las que define dicha ley o norma cuya promulgación sustituya a ésta. La Empresa designará directamente al Presidente de este comité, debiendo ser una persona con una cualificación adecuada y suficiente.

Artículo 49. Medio ambiente.

La Empresa informará y formará a los trabajadores en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la realización del mismo de la forma más respetuosa posible con el medio ambiente. Cuando esta formación sea específica, separada de la derivada de los propios procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. Cláusula de cierre.

En lo no previsto en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

CAPÍTULO IX

Conciliación de la vida familiar y laboral, y política en materia de igualdad

Artículo 51. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Serán de aplicación los derechos de conciliación de la vida personal y familiar establecidos en la legislación vigente.

Artículo 52. Política de igualdad en la Empresa.

Tanto la representación de la Empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra.

Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se

desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Artículo 53. *Acoso sexual.*

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 54, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 54. *Ley de violencia de género.*

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogido en la Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as 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: el/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o 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: el/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 el/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 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el/la trabajador/a. terminado este periodo, el/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 el/la trabajador/a que se vea obligado 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 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo, sin indemnización: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de el/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 55. *Adecuación Ley Igualdad.*

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 (tóxico, peligroso, penoso, etc.), puedan

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

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

2. Discriminación laboral.

Serán consideradas 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 los trabajadores 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.

3. Excedencias.

El trabajador/a tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias:

1. Excedencia voluntaria; período 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 mismos.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 56. *Descuento cuota sindical.*

La empresa descontará en nómina a los trabajadores que se lo soliciten por escrito la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador.

Artículo 57. *Acumulación horas.*

La empresa aceptará la acumulación de horas mensuales de reserva de los delegados de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito,

con 48 horas de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva la empresa aceptará la ausencia del trabajo de los delegados de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el interesado.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de las siguientes horas mensuales retribuidas dedicadas a su actividad sindical, en función del número de trabajadores del centro de trabajo al que representan:

- a) Hasta 250 trabajadores 24 horas mensuales.
- b) De 251 a 500 trabajadores 30 horas mensuales.
- c) De 501 a 750 trabajadores 35 horas mensuales.
- d) De 751 en adelante 40 horas mensuales.

CAPÍTULO XI

Varios

Artículo 58. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos.*

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, o en caso de falta de acuerdo por agotamiento del plazo para la negociación de un nuevo Convenio, ambas partes se someterán a la mediación o arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 59. *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.

Artículo 60. *Jubilaciones.*

1. Jubilación forzosa.

Como medida de política de empleo, se producirá de forma obligatoria la extinción del contrato de trabajo cuando se alcance por parte del trabajador o trabajadora la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que se cumplan los dos requisitos siguientes:

a) Que la persona afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que simultáneamente a cada jubilación producida en base a este artículo y vinculado la misma, se adopte en la empresa alguna de las siguientes medidas, tendentes al mantenimiento del empleo y/o a la mejora de la calidad del mismo:

(i) La contratación de un nuevo trabajador, de modo que se mantenga el nivel de empleo en la empresa.

(ii) La transformación de un contrato temporal en otro por tiempo indefinido.

(iii) La transformación de varios contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, que supongan un incremento de horas igual a las reducidas mediante la jubilación.

2. Jubilación parcial.

En el marco de la política de fomento de la contratación estable y de calidad contemplada en el presente Convenio, se establecen las siguientes medidas en materia de jubilación de los trabajadores.

La empresa posibilitará el acceso de los trabajadores a la jubilación parcial con contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre esta materia, en los términos y condiciones que se establecen a continuación:

– Los trabajadores que cumplan los requisitos marcados por la ley y que quieran acceder a esta modalidad de jubilación, deberán solicitarlo a la empresa, que en caso de desacuerdo deberá informar a la representación sindical las objeciones y circunstancias que motivan la denegación.

– La prestación del % de jornada residual a realizar por el trabajador relevado se podrá acumular para ser realizada al inicio del periodo de jubilación parcial.

Cláusulas adicionales

1. Dada la introducción en el presente Convenio Colectivo de un nuevo y más amplio sistema de clasificación profesional, que se adecua en mejor manera a la realidad empresarial, las partes acuerdan reflejar en la presente Disposición que esta nueva clasificación no será utilizada para despedir a trabajadores y contratar en esos mismos puestos de trabajo y para la realización de las mismas funciones a otros con categorías inferiores.

Este compromiso empresarial no implica de ningún modo ningún tipo de garantía en el empleo, en tanto la empresa podrá hacer uso de sus facultades extintivas cuando las circunstancias así lo ordenen, de acuerdo con la regulación legalmente prevista.

Únicamente se quiere dejar constancia de que la empresa no utilizará esta nueva clasificación para abaratar costes en perjuicio directo de la actual plantilla de CACESA.

2. Pago único o "Bufanda": a la entrada en vigor del presente Convenio la Empresa abonará a los trabajadores sujetos al mismo una paga única no consolidable de 1.275,00 euros brutos. La empresa ha procedido ya al abono del 50% de dicha cantidad el pasado mes de noviembre de 2019. Se acuerda que la cantidad anticipada por este concepto se considera un pago a cuenta de Convenio. Por tanto, si finalmente el nuevo Convenio no entrara en vigor por cualquier motivo, sería descontada de cualquier cantidad que tuviera que abonar la empresa en concepto de atrasos o de pagos de cualquier tipo destinados a compensar ejercicios anteriores al 2019, por aplicación de otro Convenio, sentencia, disposición o acuerdo. Sin embargo, no se aplicaría nunca contra el pago de subidas salariales del año 2019 y siguientes ni contra cualquier otro tipo de retribución fija o variable.

ANEXO I

I Convenio Colectivo de Empresa Compañía Auxiliar al Cargo Expres, S.A.

Tablas Salariales definitivas 2019

	Sal. base (anual en 12 o 15 pagas)	Plus Convenio (anual en 12 o 15 pagas)	Total año	H. extra
<i>Grupo I: Directores y mandos</i>				
Director/Gerente.	35.000,00	3.136,07	38.136,07	21,57
Manager/Responsable Departamento.	22.000,00	3.136,07	25.136,07	14,93
<i>Grupo II: Personal Administrativo</i>				
Oficial Administrativo 1. ^a	19.863,93	3.136,07	23.000,00	13,42
Oficial Administrativo 2. ^a	17.987,60	3.136,07	21.123,67	13,21
Auxiliar Administrativo 1. ^a	15.687,83	3.136,07	18.823,90	13,21
Auxiliar Administrativo 2. ^a	11.863,93	3.136,07	15.000,00	9,76
<i>Grupo III: Personal de Tráfico</i>				
Jefe de Servicio.	18.892,67	3.136,07	22.028,74	13,37
Agente de Tráfico.	17.096,51	3.136,07	20.232,58	13,10
<i>Grupo IV: Personal de Operaciones</i>				
Jefe de Sección/Turno.	15.863,93	3.136,07	19.000,00	11,82
Capataz.	14.363,93	3.136,07	17.500,00	10,89
Oficial.	13.363,93	3.136,07	16.500,00	10,73
Mozo/Clasificador.	10.863,93	3.136,07	14.000,00	9,11
Mensajero.	10.863,93	3.136,07	14.000,00	9,11

Ayuda de comida (mensual): 110,00 mes (x12).

Ayuda de comida (diaria): 9,00 día.

Dieta Nacional: 43,23 día.

Nocturnidad: 3,22 hora.

Festividad (sábado, domingo y festivo): 25,00 día.

Seguro Accidentes:

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa: 27.348,18.

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 41.019,18.