

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2021/3329 *Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Vigón Oeste S.A., para su centro de trabajo de La Carolina, Jaén.*

Edicto

REFERENCIA: Convenios Colectivos.
EXPEDIENTE: 23/01/0045/2021.
CÓDIGO CONVENIO: 23101511012017.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Vigón Oeste S.A., para su centro de trabajo sito en C/. Austria s/n de La Carolina, Jaén, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 18 de mayo de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 09 de noviembre de 2020, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación, para el que fueron requeridos mediante comunicación de fecha 08/07/2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre),

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA VIGON OESTE, S.A., EN LA PROVINCIA DE JAÉN.
(2020 - 2023)**

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo implican al centro de trabajo sito actualmente en C/ Austria s/n, La Carolina (Jaén) establecido en la Provincia de Jaén, en cuanto a personal adscrito a él.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga durante su vigencia, a toda actividad empresarial de la mercantil Vigon Oeste, S.A. cuya actividad principal consiste en el transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías incluidas las actividades de mensajería y logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente convenio incluye la totalidad del personal laboral que ocupa las empresas afectadas por el mismo, comprendiendo tanto el carácter fijo como eventual o interino que se encuentren prestando su servicio en la actualidad, así como el que ingrese en aquéllas durante su vigencia.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

Este convenio iniciará sus efectos el 1 de enero de 2020, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2023. Transcurridos dieciocho meses desde la finalización de su vigencia, sin que se haya acordado un nuevo convenio, el mismo perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y pasará a ser de aplicación directa en todo su contenido el Convenio colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera de la Provincia de Jaén.

Artículo 5º.- Denuncia.

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio deberá efectuar su denuncia al menos con tres meses de antelación a la fecha de caducidad. Tras la denuncia del Convenio y hasta la firma de uno nuevo, el mismo seguirá vigente.

En los dos meses posteriores a 31 de diciembre de 2023, la representación de las personas trabajadoras comunicará a la Dirección de la empresa su intención de adherirse al convenio provincial sectorial que corresponda o bien mantener el actual convenio y negociarlo.

Ambas partes buscarán un consenso y en el caso de no alcanzar un acuerdo la decisión de la parte social prevalecerá sobre la de la empresa.

Artículo 6º.- Condiciones mínimas.

Este convenio tiene la consideración de condición mínima. En consecuencia, se mantendrán las mejoras que las personas trabajadoras individual o colectivamente ostentan sobre su contenido.

Artículo 7º.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Capítulo II.- Jornada Laboral, Descansos y Horarios.

Artículo 8º.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 38 horas semanales de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada, rigiéndose de conformidad con lo establecido en el art. 34 del Estatuto de las personas trabajadoras. Se entiende por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo. La jornada laboral diaria no podrá ser fraccionada más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo un espacio de 12 horas.

Artículo 9º.- Jornada de trabajo de las personas trabajadoras móviles.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre y por el Real Decreto 311/2016, de 29 de julio y por el Real Decreto 618/2020, de 30 de junio

Artículo 10º.- Descansos diarios.

Dentro de la jornada laboral diaria, las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso de 30 minutos si realizan su jornada de forma completa y continuada.

En ambos casos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Para jornada inferior a 6 horas de trabajo diaria se establece un descanso equivalente de 15 minutos.

Artículo 11º.- Descanso semanal.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho semanalmente al disfrute de un descanso dos días ininterrumpidos.

Artículo 12º.- Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tiene derecho al disfrute 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas a razón de salario base, antigüedad y bolsa de vacaciones, tales como los conceptos ordinarios de la nómina de la persona trabajadora.

En el primer trimestre de cada año, la empresa fijara de común acuerdo con las personas trabajadoras la fecha del disfrute de vacaciones que a cada uno de ellos corresponda. El disfrute podrá efectuarse como máximo el día 31 de enero del ejercicio siguiente.

Preferentemente, aunque atendiendo en todo caso el tipo de trabajo que se desarrolle, las vacaciones se disfrutarán a lo largo del periodo comprendido entre los días 1 de mayo a 30 de septiembre, por turnos rotativos y personal que no exceda del 12% de cada categoría profesional.

Artículo 13º.- Horas extras.

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida en el presente convenio colectivo. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el personal, a menos que, sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Será de aplicación el Protocolo de Horas extras que constan en el Anexo II del presente convenio colectivo.

Capítulo III.- Clasificación Profesional.

Artículo 14º.- Clasificación general.

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

- Grupo I: Personal Superior y Técnico.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Personal de Movimiento.
- Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 15º.- Grupo I: Personal Superior y Técnico

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

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

15.1. Director de Área o Departamento.- Es el empleado que en los servicios centrales de la

empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

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

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 15.1 y 15.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

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

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

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

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

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

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

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

15.9. Jefe de Tráfico de Segunda.- Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 16º.- Grupo II: Personal administrativo.

Pertencen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

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

16.1. Oficial de Primera.- Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

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

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

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

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

Artículo 17º.- Grupo III: Personal de Movimiento.

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

17.1. Encargado de Almacén.- Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

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

Las personas trabajadoras encuadrados en la categoría de Capataz recogida en el artículo 17.6 del primer Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

17.3. Encargado de garaje, campas y otras dependencias.- Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 16.6.

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

17.6. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 17.4. y 17.5: Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando

se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

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

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

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

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

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

17.6.B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

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

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

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

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

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

17.6.E. Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

17.7. Conductor-Repartinador de vehículos ligeros.- Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros.

Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía,

correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

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

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

17.9. Mozo especializado-carretillero.- Es la persona trabajadora que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por la persona trabajadora, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que la persona trabajadora que pase a la categoría de Mozo especializado-carretillero dejará de percibir los complementos de «carretillero» o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, la persona trabajadora continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la forma que en cada ámbito se establezca.

17.10. Ayudante o Mozo Especializado.- Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las

mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de las personas trabajadoras para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

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

17.11. Auxiliar de Almacén-Basculero.- Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

17.12 Mozo.- Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 18º.- Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

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

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

18.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.- Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

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

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

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

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles - que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza - se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

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

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

Capítulo IV.- Condiciones Económicas.

Artículo 19º.- Salario Base.

La retribución es la que se especifica para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa y servirá de base o módulo para el cálculo de los complementos personales y de puesto de trabajo.

19.1. Retribuciones.

A partir del año 2020 y durante la vigencia del Convenio los incrementos salariales serán los establecidos en las tablas salariales del Convenio Colectivo Provincial del Sector, que se detallan en el anexo I.

El complemento ad personam que puedan percibir las personas trabajadoras no podrá ser compensado ni absorbido.

19.2. A cuenta convenio:

La Empresa abonará, con efectos 01/01/2021, un concepto denominado a “cuenta convenio” para adelantar los futuros incrementos y/o actualizaciones de las tablas salariales correspondientes a ejercicios venideros por importe de 30 euros.

El requisito para que la Empresa abone el referido concepto de “a cuenta convenio” consistirá en que se produzca una reducción de los costes de absentismo del centro de trabajo en un 50% respecto del ejercicio anterior.

Se tomará como referencia el coste de absentismo del ejercicio 2019 comparado con el ejercicio 2020, y así sucesivamente.

Artículo 20º.- Igualdad de remuneraciones por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quedan automáticamente adheridas al Plan de Igualdad del Grupo MRW con vigencia 2020-2023.

Artículo 21º.- Salario mínimo garantizado.

Todos las personas trabajadoras incluidos en el ámbito del siguiente convenio tendrán garantizado un salario mínimo según tablas anexas, con independencia del trabajo que desempeñen, de su modalidad contractual, edad, sexo, o cualquiera otra circunstancia.

La retribución es la que se especifica para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa y servirá de base o módulo para el cálculo de los complementos personales, de puesto de trabajo y de cantidad y de calidad.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial disfrutarán igualmente de este salario mínimo garantizado en proporción al tiempo de trabajo pactado.

Artículo 22º.- Antigüedad.

Las partes firmantes acuerdan la regulación de la antigüedad de la forma siguiente:

- A los 5 años = se abonará un 5% sobre el salario base, en función de la categoría profesional.
- A los 10 años = se abonará un 10% sobre el salario base, en función de la categoría profesional.
- A los 15 años = se abonará un 15% sobre el salario base, en función de la categoría profesional.
- A los 20 años = se abonará un 20% sobre el salario base, en función de la categoría profesional.

- A partir de dicha antigüedad se consolida el importe percibido sin nueva modificación del mismo (es decir, como tope máximo el 20% a partir de 20 años de antigüedad)

Según se vayan cumpliendo los quinquenios, el Complemento de Antigüedad será sustituido y recalculado en función de los porcentajes.

Artículo 23º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de junio, Navidad y marzo se abonarán a razón de treinta días de la columna correspondiente a salario base, antigüedad y complemento de mejora voluntaria, en su caso, y el complemento Ad Personam si se generase.

Las partes acuerdan el pago prorrateado de las gratificaciones extraordinarias, que se percibirán por tanto en 12 mensualidades.

Artículo 24º.- Plus de peligrosidad.

Para las personas trabajadoras que manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas, inflamables o productos polvorientos, se establece un plus de peligrosidad del 10 % sobre el salario base convenio.

El personal administrativo que, cumpliendo órdenes de la empresa, tenga que viajar en vehículos que transporten mercancías explosivas, inflamables o productos pulverulentos, percibirá igualmente el plus de peligrosidad del 10 % sobre el salario base por cada día que viaje en dicho vehículo.

Artículo 25º.- Quebranto de moneda.

El personal que, por encargo de la empresa y que, de manera habitual, realice el cobro de facturas en efectivo, percibirá en concepto de quebranto de moneda 30,01 € mensuales.

Artículo 26º.- Kilometraje.

Las empresas y las personas trabajadoras podrán acordar el pago por horas extraordinarias por kilometro recorrido, quedando en vigor los pactos que actualmente tengan acordados empresas y personas trabajadores con un mínimo de 0,054 € el kilometro recorrido, incluido en esta cuantía el complemento de trabajo nocturno.

Las personas trabajadoras que perciban este sistema de kilometraje u otro similar deberá ser igual o superior a lo que percibiría la persona trabajadora si se tratase de horas extraordinarias, respetándose en todo caso lo que representen mayor cuantía.

Artículo 27º.- Valor hora de presencia.

El valor de las horas de presencia, consistirá en el valor de la hora ordinaria, incluyendo en su cálculo todos los conceptos sujetos a la cotización de la Seguridad Social.

Artículo 28º.- Plus de Transporte.

Se establece un Plus de Transporte para cada una de las categorías en la cuantía de 4,56 €

por día efectivo de trabajo para los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Artículo 29º.- Dietas.

El personal de estructura que por motivos profesionales manifestados tenga que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

La empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

Las empresas quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda.

Asimismo, abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

- Desayuno: 6 €.
- Comida: 12 €.
- Cena: 20 €.

En el caso de personal de movimiento, es decir, conductores/as/chóferes, se regulará bajo lo establecido en el convenio colectivo de transportes por carretera y logística de la provincia de Jaén vigente en cada momento.

Artículo 30º.- Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del sueldo base más antigüedad.

Artículo 31º.- Anticipos.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a percibir un anticipo sobre las retribuciones ya devengadas.

Capítulo V.- Permisos y Licencias.

Artículo 32º.- Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución alguna, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Retribuidas:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora: 15 días naturales.

- b) Matrimonio de sus hijos, padres o hermanos de ambos cónyuges: 2 días si es en la localidad de residencia y de 3 días si es de fuera de la localidad de residencia según distancia.
- c) Enfermedad grave de los padres, incluso políticos, cónyuges e hijos: de 5 días según distancia.
- e) Muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes o hermanos, incluso políticos: de 4 días, según distancia.
- f) Por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora y sin necesidad de justificar, sí de avisar con una antelación de 48 horas y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en el mismo día, un máximo de 3 días.
- g) Primera comunión de hijos: 1 día.
- h) Bautizo de un hijo: 1 día.
- i) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- j) Renovación del carnet de conducir, 1 día.

La referencia a “según distancia” se refiere a desplazamiento de 100Km de ida y 100Km de vuelta.

Se asimila el permiso de matrimonio a las parejas de hecho.

Igualmente, se estará al contenido mínimo sobre licencias que establece el Estatuto de las personas trabajadoras.

No retribuidas:

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

Artículo 33º.- Excedencias.

En la concesión de las Excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria en la empresa no podrá trabajar en empresa del mismo ramo o actividad y se trate por cuenta ajena o propia. De trabajar en esta clase de empresas, se entenderá resuelto por parte de la persona trabajadora, mediante la oportuna comunicación dla empresa.

Capítulo VI.- Mejoras Sociales.

Artículo 34º.- Incapacidad Temporal.

En los casos de enfermedad común, a partir del quinto día, hasta un máximo de 18 meses, la persona trabajadora enfermo percibirá de su empresa la diferencia de la cantidad abonada por la Seguridad Social y el 100 por 100 de salario base y antigüedad, para la primera baja del año.

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, recibirá el complemento anterior, a partir del día siguiente al de la baja médica y hasta un máximo de 18 meses.

En caso de baja de IT derivada de riesgo de embarazo manifestado por la Seguridad Social o Mutua, se complementa el 100% a partir del primer día de baja.

Cualquier otra ausencia de esta naturaleza que no quede recogida en este artículo y bajo estas premisas, no tendrá este tratamiento.

Artículo 35º.- Fallecimiento fuera de la residencia habitual.

En caso de que alguna persona trabajadora fallezca fuera de la localidad de su provincial, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de su provincia.

Artículo 36º.- Bolsa de vacaciones.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras afectados por este convenio la cantidad de 169,66 euros € en concepto de bolsa de vacaciones, que les serán hecha efectiva en la nómina del mes de mayo, con un único pago por este concepto anual, o la parte proporcional dentro del año natural.

Dicho importe se actualizará de acuerdo al IPC.

Artículo 37º.- Póliza de seguros.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus personas trabajadoras las siguientes cantidades cuando, como consecuencia de accidente laboral, sean declarados por la Comisión de Evaluación o sentencia firme de la jurisdicción laboral, en alguno de los grados

de invalidez que más adelante se señalan:

- Invalidez total: 9.015,18 €.
- Invalidez absoluta: 15.025,3 €.
- Gran invalidez o muerte: 24.040,48 €.

A tales efectos, la empresa contratará la cobertura de estos riesgos con una compañía aseguradora, estando las citadas compañías de Seguros, obligadas a facilitar a cada persona trabajadora una certificación individual de la póliza y que recoja las cuantías aseguradas.

Capítulo VII.- Empleo y Contratación.

Artículo 38º.- Contratación.

En cuanto al establecimiento y visado de contratos, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrán de ser visados por los Delegados de Personal en el momento de recibir la copia básica.

La persona trabajadora recibirá un ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de 15 días como máximo desde el momento de su firma, si ha sido devuelto una vez diligenciado por el INEM.

Artículo 39º.- Contrato de relevo.

Cuando la persona trabajadora reúna las condiciones exigidas para causar derecho de pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, a excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo a la ordinaria de la jubilación del mencionado régimen, se podrá acordar con la empresa una reducción de la jornada de trabajo y del salario, que permita la legislación vigente, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial, pasando entonces la persona trabajadora a la situación de jubilación parcial prevista en el capítulo III del R.D. 1131/2002 de 31 de octubre y se concertará conforme a la D.A. 1ª de dicha norma reglamentaria.

La empresa concertará entonces un contrato de relevo con una persona trabajadora desempleado, en la forma prevista en el capítulo II del citado Real Decreto.

Artículo 40º.- Contrato eventual por circunstancias de producción.

Se podrán celebrar para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales, esporádicos y ocasionales, de duración limitada, por razones transitorias y circunstanciales, y que no puedan cubrirse con el personal fijo de la plantilla preexistente.

La duración máxima de estos contratos será de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan aquellas causas.

Capítulo VIII.- Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Artículo 41º.- Reconocimiento Médico.

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos y cada una de las personas trabajadoras, a petición de los interesados y de manera voluntaria, entregándole a cada uno de ellos los resultados.

Artículo 42º.- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará anualmente a las personas trabajadoras, las prendas de trabajo que a continuación se especifican.

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

- Personal administrativo o de muelle: 2 batas o 1 pantalón 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.

- Personal de movimiento:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.

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

1 anorak cada dos años.

- Personal de taller y engrase:

3 monos o 3 chaquetillas y 3 pantalones.

2 jerséis.

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

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

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

Asimismo, al personal que realice tareas que suponga el manejo de material pesado, o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándosele las garantías "ad personam".

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

Artículo 43º.- Condiciones de trabajo.

1º.- Tanto la empresa como la persona trabajadora darán cumplimiento a lo preceptuado en

materia de Prevención de Riesgos Laborales por la Legislación Laboral vigente.

Se considera obligación de la empresa cuidar que el trabajo sea efectuado en las mejores condiciones de salud y seguridad.

Las personas trabajadoras realizarán su cometido observando la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Se velará especialmente por el cumplimiento de la ley de Prevención de Riesgos Laborales en todos aquellos aspectos relativos a la salud de la mujer trabajadora.

2º.-En cuanto se refiere a los conductores la empresa cuidará que los vehículos reúnan las condiciones suficientes tanto de seguridad como de higiene.

Capítulo IX.- Formación.

Artículo 44º.- Principio generales de la formación:

Las partes firmantes del presente convenio están de acuerdo en la necesidad de la formación profesional continuada.

La formación profesional se encauzará específicamente a lograr los siguientes objetivos:

- Actualizar los conocimientos profesionales y técnicos exigibles para cada categoría y puesto de trabajo.
- Procurar y garantizar el acceso y formación de las nuevas innovaciones tecnológicas y organizativas.
- Atender a la participación de las personas trabajadoras en los planes y cursos de formación a la hora de promocionarlos en el puesto de trabajo.

Capítulo X.- Disposiciones Finales.

Artículo 45º.- Régimen Disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a la persona trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas. Las relaciones que en los apartados siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

1.- Son faltas leves:

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

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

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

1.4.- Descuidos o negligencias en la conservación del material.

1.5.- 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.

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

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

2.- Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

2.7.- 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.

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

2.9.- 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.

2.10.- 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.

2.11.- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el

normal desarrollo de la actividad.

2.12.- El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

2.13.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el periodo de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

2.14.- Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

2.16.- 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.

3.- Son faltas muy graves:

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

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

3.3.- 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.

3.4.- Las ofensas verbales o físicas a la persona titular o representante de la empresa o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

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

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

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

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

3.10.- El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito Laboral y que atenten gravemente contra la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.

3.11.- El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de la persona trabajadora afectado.

3.12.- 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.

Sanciones

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

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

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

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

Todas las faltas graves y muy graves deberán ser notificadas y comunicadas a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Artículo 46º.- Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Mixta Paritaria, que cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo, estará integrada por 1 representante de la parte empresarial y otro por la parte social, que se nombrará por las respectivas representaciones de los miembros de la Comisión Negociadora, ambas partes podrán nombrar los asesores que estimen oportuno.

Por cada una de las partes se nombrará un Secretario.

Las convocatorias de las reuniones corresponderán a instancias de parte en un plazo no superior a 10 días.

La Comisión emitirá, en todo caso, el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

A falta de acuerdo, se someterá la cuestión consultada o dudosa a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 47º.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y a juicio de las partes ello desvirtuase el mismo, quedará invalidado en su totalidad, debiendo considerarse de nuevo por la Comisión Paritaria.

Disposición Adicional Primera.- Norma supletoria.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio será de aplicación como Norma Supletoria el Convenio colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera de la Provincia de Jaén.

Disposición Adicional Segunda.- Resolución conflictos.

Las personas trabajadoras y la Empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA, para los conflictos colectivos.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2020.

Grupo I.-Personal Superior y Tecnico:	
Jefe de Servicio	50,91 €
Inspector Provincial	44,91 €
<i>Subgrupo B:</i>	
Ingeniero y Licenciado	46,27 €
Ing. Tecnico y Auxiliar Titulado	35,96 €
Ayudante Tecnico Sanitario	31,51 €
Grupo II.-Personal Administrativo:	
Jefe de Seccion	37,85 €
Jefe de Negociado	36,08 €
Oficial de Primera	32,73 €
Oficial de Segunda	31,48 €
Auxiliar Administrativo	30,69 €
Aspirante de 16 a 17 anos	25,27 €
Grupo III.-Personal de movimiento:	
<i>Subgrupo A. Clase primera y segunda</i>	
Jefe de administration primera	41,05 €
Jefe de administration segunda	35,12 €
<i>Clase Tercera</i>	
Jefe de administration ruta	30,98 €
Factor	30,98 €
Encargado consigna	29,22 €
Taquilleros	30,98 €
Repartidor de mercantias	31,12 €
Mozo	31,12 €
<i>Subgrupo B: Transportes mercantias</i>	
Jefe de trafico de primera	35,00 €
Jefe de trafico de segunda	32,83 €
Conductor mecanico	32,04 €
Conductor	31,34 €
Conductor motocarro o furgoneta	31,21 €
Mozo ayudante	24,76 €
Mozo especializado	31,22 €
Mozo de carga y descarga reparto	31,12 €
<i>Subgrupo C: Personal de servicios</i>	
Encargado de primera	32,13 €
Encargado de segunda	30,99 €
Encargado de almacen	30,91 €
Engrasador y lavacoches	31,14 €
Guarda de noche	31,14 €
Guarda de tia	31,14 €
Mozo	31,14 €
<i>Seccion 2a: Estacion de lavado y engrase</i>	
Encargado de primera	32,13 €
Encargado de segunda	30,98 €
Engrasador	31,42 €
Mozo de servicio	31,09 €

Subgrupo H: Transportes de muebles mudanzas o guardamuebles:	
Jefe de tráfico	35,00 €
Inspector visitador	32,83 €
Encargado de almacén o guarda de al	32,91 €
Capataz	32,61 €
Capitonista	31,34 €
Mozo especializado	31,21 €
Mozo	31,09 €
Carpintero	31,57 €
Conductor mecanico	32,04 €
Conductor	31,57 €
Conductor furgoneta motocarro	31,44 €
Grupo IV: Personal de talleres:	
Jefe de taller	40,48 €
Encargado o contraamaestre	33,60 €
Encargado general	33,20 €
Encargado de almacén	31,40 €
Jefe de equipo	32,57 €
Oficial de primera	31,57 €
Oficial de Segunda	31,57 €
Oficial de tercera	31,34 €
Mozo de taller	20,57 €
Aprendiz de primer año	22,23 €
Aprendiz de segundo año	25,05 €
Aprendiz de tercer año	26,56 €
Aprendiz de cuarto año	27,57 €
Grupo V.-Personal subalterno:	
Cobrador de facturas	31,06 €
Telefonistas	30,77 €
Portero	30,69 €
Vigilante	30,69 €
Botones de 16 a 17 años	23,95 €
Personal de limpieza	31,09 €
Personal de limpieza por horas	8,29 €

ANEXO II
PROTOCOLO APLICACIÓN GRUPO MRW: HORAS EXTRAS.

I.- Marco regulatorio.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del Grupo MRW y atendiendo a la realidad funcional de todas las personas trabajadoras con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

II.- Normativa.

Artículo 1.- Horas extraordinarias.

1.- Todas las horas extraordinarias serán voluntarias por parte de la persona trabajadora.

2.- Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y siempre que hayan sido solicitadas y/o aprobadas por los responsables de la persona trabajadora.

3.- Las guardias no tendrán consideración de hora extraordinaria y se registrarán por un protocolo propio.

4.- Se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de las personas trabajadoras.

5.- El número de horas extraordinarias a abonar por persona en el año natural no podrá ser superior a 80 al año. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso.

6.- Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

7.- Todas las horas extraordinarias tanto a compensar por tiempo de descanso como a abonar, deberán estar informadas y aprobadas por los Responsables directos del Área funcional correspondiente para su adecuado control y gestión de actividad. Será responsabilidad del Director de Área y/o del Responsable jerárquico su aprobación.

8.- La realización de horas extraordinarias debe producirse de forma puntual, limitándose a aquellas situaciones excepcionales que así lo requieren, y en ningún caso con carácter habitual.

9.- A las personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal de menores o familiares dependientes no se les puede requerir la realización de horas extraordinarias atendiendo a su necesidad de reducción, especialmente durante el horario de trabajo afectado directamente por su reducción de jornada.

Artículo 2.- Criterios de horas extraordinarias.

1.- Fuerza mayor.- Horas extraordinarias puntuales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2.- Estructurales.- Horas extraordinarias no puntuales para periodos de punta de producción (arranques, campañas, facturaciones, etc.), cambios de turno no previstos u otras circunstancias de carácter organizativo, debiendo ser solicitadas por escrito al personal implicado y quedando a decisión del mismo el realizarlas o no ya que, a diferencia de las que tienen consideración de Fuerza Mayor, no son de obligatoria realización.

Artículo 3.- Procedimiento para el registro y control de las horas extraordinarias.

1.- El responsable directo del área funcional correspondiente planificará y comunicará a las personas afectadas con la suficiente antelación la necesidad de su dedicación adicional, indicando cuando se requiere y durante cuánto tiempo siempre que sea posible y atendiendo a la contingencia.

2.- En casos puntuales, la persona trabajadora podrá comunicar a sus responsables la necesidad de realizar horas extraordinarias con la justificación pertinente y deberá recibir la aprobación del responsable.

3.- Todas las horas extraordinarias se deberán registrar en el SAV bien para incorporarlas en la nómina posterior al devengo de las mismas o bien para ser compensadas en tiempo de descanso. Si por cualquier motivo no se pudo informar en el mismo mes, se deberá realizar el ajuste pertinente en el mes posterior.

4.- Los correspondientes responsables directos llevarán control sobre las horas trabajadas autorizadas y las horas trabajadas no autorizadas, sobre las horas extraordinarias a abonar económicamente y las horas extraordinarias a compensar en tiempo de descanso.

5.- Sera precisa una labor previa de verificación por parte del responsable directo de las horas extraordinarias que se introducen en la herramienta de control por cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Dicha verificación debe ser previa a la expedición de la nomina del mes correspondiente.

6.- El empleado dispondrá de una opción en el SAV o soporte similar para consultar sus horas trabajadas en exceso.

Artículo 4.- Procedimiento para la compensación de horas extraordinarias.

1.- Por norma general y atendiendo a las directrices de la empresa todas las horas extraordinarias se deberán compensar por tiempo de descanso inicialmente.

2.- El Director de Área y/o el Responsable jerárquico directo tendrá la potestad de estimar aquellas horas que deban ser retribuidas económicamente, en lugar de compensadas por tiempo de descanso a disfrutar en los seis meses siguientes de su realización, siempre y cuando por motivos funcionales y operativos no sea posible generar el disfrute de las horas.

3.- En aquellos casos donde se diera un volumen considerable de horas a disfrutar en descanso que entorpeciera o dificultara la actividad del departamento, véase campañas de navidad o situaciones similares a estimar atendiendo los parámetros de servicios necesarios,

se deberán retribuir hasta el máximo anteriormente establecido.

4.- Las horas retribuidas económicamente aparecerán reflejadas en la nómina de referencia como "Horas extras" y corresponderán a las generadas en el mes anterior.

5.- Las horas extraordinarias pendientes de compensación por horas de descanso deberán disfrutarse en el menor plazo posible dentro de los seis meses siguientes a su realización

6.- En caso contrario se deberán abonar en la siguiente nomina y pasaran a computar como dentro del máximo permitido por ley.

7.- El total de horas extraordinarias pendientes de compensación por horas de descanso aparecerá cada mes en la herramienta correspondiente y podrán ser consultadas por la persona trabajadora.

8.- Compensación de horas extraordinarias.

1. Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00h hasta 6:00h).

a) Para todas las horas que excedan de la jornada laboral se establece una compensación en tiempo de descanso de 1 hora de descanso por 1h trabajada en exceso.

b) Para todas las horas que excedan de la jornada laboral se establece una compensación económica de 12,02 euros brutos por hora trabajada en exceso.

2. Horas realizadas en fines de semana, días festivos y días laborables en horario nocturno.

a) Consideraciones de fines de semana y festivos.

a. Los sábados tienen consideración de día laborable y los festivos incluyen tanto los locales, como autonómicos y nacionales.

b. Aquellas personas que por razones del proyecto estén desplazadas temporalmente en una localidad o Comunidad Autónoma diferente a aquellas a las que pertenece su centro de trabajo, disfrutarán de los festivos de la localidad y Comunidad Autónoma en las que estén desplazados, asegurando al final del año natural el disfrute de los festivos establecidos, y en caso contrario compensando de acuerdo a la política definida.

c. El mismo criterio aplica para aquellas personas que por razones del proyecto están desplazadas temporalmente en el extranjero.

b) Todas las horas trabajadas en domingos y días festivos se abonaran a razón de 24,04 euros brutos por hora trabajada por defecto, o en caso contrario serán compensadas en tiempo de descanso a razón de 2 horas de descanso por 1h trabajada. La persona trabajadora para esta tipología de horas podrá elegir si las prefiere disfrutar o que le sean abonadas.

c) Para las horas nocturnas de las personas trabajadoras que no tienen turno nocturno y que deben realizar horas extras en esta franja horaria de 22:00 a 06:00 podrán compensar en tiempo de descanso a razón de 1,5 horas por 1h trabajada en exceso o a razón de 16,00

euros brutos por hora para los días no festivos y a razón de 32,00 euros brutos por hora o 3 horas por 1h trabajada para los festivos. Estos casos deberán ser excepciones y en todo caso debe adecuarse a la jornada de la persona trabajadora respetando los tiempos legales establecidos de descanso.

d) Los excesos de jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial contratados para prestar servicios los fines de semana y periodos festivos, en su caso, se retribuirán las horas extraordinarias como día laboral no festivo, al entender que se trata de su jornada habitual.

3. Horas realizadas en jornada nocturna.

a) Atendiendo al marco regulatorio del Estatuto de las personas trabajadoras, en su artículo 36.1, queda establecido que ninguna persona trabajadora con jornada laboral nocturna podrá realizar horas extras. Por lo tanto, ninguna persona trabajadora con esta jornada laboral podrá realizar horas extras, ni en compensación ni en abono económico.

4. Tabla de compensación.

Hora Extraordinaria	Compensación por hora	Retribución por hora
Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00h hasta 6:00h)	1 hora	12,02 €
Horas realizadas en domingos y días festivos	2 horas	24,04 €
Horas realizadas en horario nocturno (22:00h hasta 6:00h) para los días laborables	1,5 horas	16,00 €
Horas realizadas en horario nocturno (22:00h hasta 6:00h) para los días festivos	3 horas	32,00 €

Artículo 5.- Comunicación a los Representantes Legales de las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de las personas trabajadoras de todas las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, la distribución por proyectos y/o departamentos y cualquiera que sea su forma de compensación.

Artículo 6.- Validez del presente protocolo.

Este protocolo tiene una validez de 2 años desde su implantación si bien podrá ser revisado siempre que alguna de las partes firmantes así lo requiera y soliciten.

Este documento está aprobado por la empresa y los representantes de las personas trabajadoras de todas las empresas del Grupo MRW.