



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

5377 RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VIGON OESTE S.A.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **VIGÓN OESTE, S.A.**, (Código:03101111012022), suscrito por un lado por la representación de la empresa y, por otro, por la representación de las personas trabajadoras.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. La empresa remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio mencionado.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual se solicitó informe a la Inspección, el cual fue recibido en esta Dirección Territorial.
- III. Habiéndose efectuado requerimiento para la subsanación de determinadas deficiencias observadas en el convenio, este ha sido atendido por la empresa en fecha 30/06/2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que



establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, a 12 de julio de 2022.

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA VIGON OESTE, S.A., PARA LOS AÑOS 2021-2024

Artículo 1. **Ámbito territorial, funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo en la Empresa VIGON OESTE, S.A., en el centro de trabajo de Alicante sito en C/ Del Dólar 151, C.P. 03114 — Baracot (Alicante) en lo relativo al personal adscrito a la misma.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal trabajador de las empresas regidas por el mismo, con excepción de los cargos de Alta Dirección o miembros del Consejo de Administración y todos aquellos trabajadores a los que se nombran de forma expresa, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. **Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 01.01.2021 hasta el 31.12.2024 salvo denuncia de rescisión o revisión, o salvo que cualquiera de las partes solicite la revisión en las condiciones legales previstas con una antelación de, al menos, dos meses.

Tanto la denuncia de rescisión como la de revisión se deberán efectuar de forma expresa y fehaciente, por cualquier medio de los admitidos en Derecho.

Efectuada la denuncia, las partes deberán comenzar la negociación en el plazo de un mes, y vencido el mismo, sus cláusulas normativas continuarán vigentes hasta alcanzar un acuerdo de la misma naturaleza.

En los dos meses posteriores a 31.12.2024, la Representación Legal de los Trabajadores comunicará a la Dirección de la Empresa su voluntad de mantener y negociar el presente Convenio Colectivo de Empresa. Caso contrario, se aplicará el Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera (Alicante).

Artículo 3. **Garantías personales**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes que impliquen una condición más beneficiosa para su personal trabajador, en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengán disfrutando de ellas.

Operarán la compensación y la absorción, entre conceptos homogéneos, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.



Esta absorción afecta a todos los conceptos contenidos en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Legislación supletoria

En lo no dispuesto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo provincial de Transportes de Mercancías por carretera de Alicante así como al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo suponen la consagración de la voluntad negocial de las partes.

En el supuesto de que el órgano competente de la provincia de Alicante, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones que se contienen en el presente Acuerdo, no supondrá la nulidad de la totalidad del Convenio que mantendrá su vigencia. En ese caso, el Convenio continuará vigente, salvo las cláusulas declaradas nulas que serán objeto de nueva renegociación entre las partes.

Artículo 6. Reconocimiento de las partes

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Empresa VIGON OESTE, S.A. y de la Representación Legal de los Trabajadores del centro de la Empresa en Alicante, quienes reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, se reconocen mutua capacidad como interlocutores válidos y legitimados para intervenir en la negociación de este Convenio conforme lo establecido en los artículos 82.3 y 84 del referido texto y del artículo 37.1 de la Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante, haciendo constar que todo su articulado ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por mitades, por un máximo de seis miembros que serán designados de entre los componentes de la Mesa Negociadora de este Convenio Colectivo y correspondiendo dos vocalías a la parte empresarial y otras dos a la parte social, que estará presidida por el Presidente de la Mesa Negociadora de este Convenio o por la persona que, a tal efecto, sea designada por las partes firmantes de este Convenio.

Ante la imposibilidad de asistencia de uno de los Vocales de esta Comisión a cualquiera de las sesiones que el citado órgano celebre, se podrá delegar la representación por escrito en cualquier otro Vocal.

El Presidente, a instancia de cualquiera de las partes, convocará a la Comisión



Paritaria en un plazo no superior a 1 mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas por la legislación competente, corresponde a la Comisión Paritaria el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre Empresa y los Representantes de los Trabajadores, previo periodo de consultas, se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio y que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo y si, para alcanzar el mismo, se han cumplido los requisitos previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual, dispondrá de un plazo de quince días como máximo para resolver la misma, a contar desde la fecha en que ésta le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, o ésta no alcance un acuerdo, las partes deberán recurrir a los órganos correspondientes de la provincia de Alicante o de la Comunidad Autónoma de la Comunidad Valenciana.

El Laudo Arbitral emitido tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que finalicen con la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

En el caso que en la Empresa se hubiese inaplicado el presente Convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con el contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria podrá proceder, a instancia de parte y fundamentando la petición, a la revisión del cumplimiento de los requisitos en los que se motivó el acuerdo de inaplicación del Convenio. Para ello, y de conformidad con el contenido del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los Representantes de los Trabajadores que firmaron el acuerdo de inaplicación, o quienes legalmente les hubieran sustituido, tendrán acceso a la



información precisa que acredite que la Empresa sigue reuniendo los requisitos que originaron la inaplicación, y una vez pasados seis meses desde la fecha de entrada en vigor de dicha inaplicación.

Cuando la inaplicación del presente Convenio Colectivo esté referida únicamente a causas económicas y como consecuencia de ello al sistema de remuneración y cuantía salarial, los Representantes de los Trabajadores y la Empresa respetando la libre voluntad de ambas partes, ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.c del Estatuto de los Trabajadores, pactarán, en su caso, en el acuerdo de inaplicación, que la disminución salarial que suponga la inaplicación sea ponderada con las pérdidas que la Empresa acredite en los dos últimos trimestres consecutivos previos a la fecha de adopción del acuerdo de inaplicación, estableciendo para ello, las partes, los parámetros adecuados y cumpliendo con los requisitos de documentación que siguen:

- a) Memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.
- b) Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos.
- c) Si la situación económica negativa alegada consiste en previsión de pérdidas, se deberá informar sobre los criterios utilizados para su estimación.
Si se trata de disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, la Empresa deberá aportar la documentación fiscal o contable acreditativa de dicha disminución.

La Comisión Paritaria, oídas a las partes y estudiada la documentación que aporten, dispondrá de un plazo de quince días laborables para emitir el correspondiente informe desde la fecha en que la solicitud de revisión le haya sido planteada. En caso de acuerdo, dicho informe tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio Colectivo.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

Tanto en caso de acuerdo como en el caso de que hubiese que recurrir al órgano citado en el párrafo anterior, la resolución que recaiga deberá ser comunicada a la Autoridad Laboral.

Artículo 8. Empleo y contratación

1. Clasificación.

El personal se clasifica según su permanencia en fijo y temporal.

A. Personal Fijo.

Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa.



B. Personal temporal.

Es el que se contrata en cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal y de conformidad con la naturaleza del empleo. El personal temporal en igual categoría, función, jornada y rendimiento del personal fijo, percibirá la misma remuneración.

2. Ingreso.

El ingreso en la empresa estará sometido a un periodo de prueba. Durante dicho periodo de prueba la Empresa propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar según su categoría profesional.

Este periodo será el siguiente:

- A. 6 meses para el personal superior técnico titulado.
- B. 1 mes para el resto del personal excepto el no cualificado. 15 días para el personal no cualificado.

3. Contratación Temporal.

Se estará a las disposiciones legales vigentes en materia temporal. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

La duración máxima del contrato de duración determinada podrá ser de hasta 12 meses.

4. Contratación en prácticas, aprendizaje o formación.

Se estará a las disposiciones legales vigentes en materia de contratos formativos.

Artículo 9. Formación y Promoción Profesional

Las partes se comprometen a promover la formación de los trabajadores, pudiendo adscribirse a Acuerdos de Formación tanto promovidos por la Comunidad Valenciana, Entes Nacionales o Supranacionales.

La formación profesional permanente tiene como objetivo el progreso en la cualificación profesional y, por lo tanto, ampliar y actualizar las competencias profesionales que permitan, con mecanismos objetivos y evaluables, alcanzar niveles superiores.



La antigüedad necesaria para la automaticidad en la promoción profesional se considerará bajo los siguientes intervalos:

- El ascenso de Auxiliar Administrativo y Mozo de Almacén a Oficial de Segunda Administrativo y Ayudante o Mozo Especializado, respectivamente, se realizará según lo dispuesto en el art. 23.2. del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.
- El ascenso de Oficial de Segunda Administrativo a Oficial de Primera será automático a los 7 años, a no ser que mediante escrito razonado de la Dirección de la Empresa no se considere idóneo para dicho puesto, ponderando los criterios establecidos para la promoción profesional y que no supere dicha ponderación el 60%.
- En caso de desacuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores podrán solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, a instancia de cualquiera de las partes, para resolver las diferencias existentes.

Artículo 10. Subrogación

Se establece que, para el caso que pueda producirse la adjudicación de los servicios a otra empresa, el personal trabajador con dedicación plena o, al menos, en un 80 % del tiempo de trabajo al contrato objeto de la adjudicación, podrán ser absorbidos por la nueva adjudicataria, siempre y cuando existan vacantes en las categorías profesionales correspondientes. En lo relativo a las condiciones laborales de los trabajadores subrogados se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso para que se produzca la subrogación, el trabajador debe de tener una antigüedad mínima de un año en la empresa que deja de prestar el servicio.

En aquellas situaciones de sucesión de contratos en los que la nueva empresa no pueda subrogar a los trabajadores por tener personal suficiente para cubrir los servicios, podrán solicitar la intervención de la Comisión Paritaria a fin de dejar sin efecto la cláusula.

Artículo 11. Preaviso

Cuando el contrato de trabajo se extinga por dimisión del trabajador, deberá mediar un preaviso de 30 días naturales cuando se trate de empleados pertenecientes al Grupo de Personal Superior y Técnico, y de 15 días naturales para el resto de las categorías profesionales.

El trabajador que dimita estará obligado a comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación mínima prevista en este artículo.

La falta de preaviso o el retraso en su comunicación en el plazo correspondiente, facultará a la Empresa a deducir de la liquidación practicada al trabajador como saldo y finiquito, una cantidad equivalente al importe diario de su salario por cada día



de retraso en la comunicación.

Artículo 12. Clasificación general

El personal que preste sus servicios en la Empresa 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 taller.

Grupo V: Personal subalterno.

Artículo 13. 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.

13. 1 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.

13. 2 Titulado de Grado Superior

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

13. 3 Titulado de Grado Medio

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

Artículo 14. Grupo II: Personal Administrativo

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, de ofimática y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Igualmente, estarán comprendidas las funciones de atención a



clientes y proveedores con respecto a sus demandas, quejas, pedidos, cobros o cualquier otra circunstancia que afecte al servicio y al buen nombre de la empresa.

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

14. 1 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.

14. 2 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. 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.

14. 3 Oficial de Segunda

Pertencen a esa categoría aquéllos que bajo la dependencia, en su caso, del responsable del departamento y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan en la empresa.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

14. 4 Auxiliar Administrativo

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

Artículo 15. Grupo III: Personal de Movimiento

Pertencen 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:



15. 1 Jefe de Equipo

Es el empleado que dirige un grupo de obreros y de especialistas, toma parte personal en el trabajo ocupándose 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.

15. 2 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 Conductor de Máquinas Elevadoras, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores 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.

15. 3 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.



15. 4 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, 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. 5 Jefe de Tráfico de Segunda

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 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.

Artículo 16. Grupo IV: Personal de taller

Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades en las instalaciones de la empresa, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

16. 1 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.

16. 2 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.



16. 3 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.

Artículo 17. Grupo V: Personal subalterno

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

17. 1 Portero y vigilante

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.

Puede ejercer 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.

Artículo 18. Régimen de retribuciones

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasifican en:

- Salario Base.
- Complementos salariales.
- Complementos de carácter personal.
- Complementos de puesto de trabajo.
- Complementos de calidad o cantidad de trabajo.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- Otros.

Artículo 19. Salario Base

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal Salario Base se determinará en las tablas salariales incluidas como anexo en este convenio.

El Salario Base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio. Si por acuerdo entre Empresa y Trabajadores se pactara una jornada con



horarios restringidos, el Salario Base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género.

Artículo 20. Incrementos salariales

A partir del año 2021 y durante la vigencia del presente Convenio los incrementos salariales serán los establecidos en las tablas salariales del Convenio Colectivo Provincial del Sector, que se detallan en el anexo I.

Artículo 21. Antigüedad

A partir de 1 de enero de 2018 el complemento personal de antigüedad consiste en aumentos periódicos cada cinco años de permanencia, que no son acumulativos, en la misma empresa con un máximo de 20 años, que para cada categoría profesional figura en las Tabla Salariales anexas.

Por tanto, se sumará la tabla prevista de 5 años, a los 10, 15 y 20 años.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que se refleja en las tablas, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema, pasando a percibir la cantidad que le corresponda según el quinquenio alcanzado.

Artículo 22. Nocturnidad

Salvo que la Empresa haya acordado con la Representación Legal de los Trabajadores la compensación del trabajo nocturno por descanso previsto en el número 2 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución específica del trabajo nocturno de acuerdo con las precisiones establecidas en el número 1 del referido artículo 36 será del 25% sobre el Salario Base.

Artículo 23. Pagas Extraordinarias

Se reconoce a todos los trabajadores el derecho a percibir las pagas extraordinarias de Verano (junio), Navidad (diciembre) y Beneficios (marzo) y que consistirán en 30 días de Salario Base de Convenio más antigüedad y/o el complemento personal de garantía, en su caso.

Dichas pagas se abonarán de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 24. Plus de distancia

Se abonará la cantidad bruta mensual de 23,74 euros por el concepto de "Plus Distancia" a las personas trabajadoras que tengan ubicados sus centros de trabajo a una distancia superior a dos kilómetros del límite del casco urbano fijado por los



Ayuntamientos, salvo en el caso que la Empresa les provea de medios de transporte o pongan a su servicio vehículos para el desplazamiento hasta el centro de trabajo al comenzar la jornada y, al regreso al domicilio al finalizarla.

Artículo 25. 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.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a lapernoctación 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:

- i. Desayuno: 6 €
- ii. Comida: 12 €
- iii. Cena: 20 €

En relación con la cena y la comida podrán intercambiarse los importes a elección del trabajador.

Artículo 26. Haberes y pago de nómina

El pago de la nómina se efectuará a mes vencido por cualquier medio o instrumento de pago y como fecha máxima de cobro por parte del Trabajador se fija como máximo el día 5 del mes siguiente.

Artículo 27. Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato por que la Empresa se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables a la misma, y no al Trabajador, éste conservará el derecho a su salario sin que pueda contársele el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo 28. Recibo de Salarios

El recibo de salarios se ajustará al modelo utilizado en el momento de iniciación de este Convenio, o exista con carácter normativo definido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en dicho momento.



Artículo 29. Finiquito

Cuando un trabajador cause baja en la Empresa, ésta le facilitará un escrito o copia del finiquito antes de la firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que el trabajador pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

Artículo 30. Jornada

La jornada ordinaria para todo el personal será de 38 horas semanales como jornada completa, computándose como trabajo efectivo el referido al tiempo de bocadillo

El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 31. Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del GRUPO MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social.

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a **ochenta al año**. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tabla de compensación:

HORA EXTRAORDINARIA	COMPENSACION	RETRIBUCION
Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.)	1 hora	12,02 €/h.
Horas realizadas en domingo y días festivos	2 horas	24,04 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días laborables	1,5 horas	16,00 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días festivos.	3 horas	32,00 €/h.



Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 24 horas.
- e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 32. Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de vacaciones 23 días laborables. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda en proporción al tiempo de servicio en el año.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, las cuales podrán estar excluidas a tales efectos.

El calendario vacacional se fijará en cada Empresa de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

El personal trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos, un mes de antelación al comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del



disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El abono de las vacaciones se realizará con arreglo al salario real, entendiendo por tal el total de las percepciones salariales referidas a la jornada ordinaria de trabajo y la media de la retribución variable, quedando excluidas en todo caso las referidas a las horas extraordinarias.

Artículo 33. Licencias retribuidas

El Trabajador tendrá derecho a permiso y licencia retribuida determinadas en el Estatuto de los Trabajadores con las matizaciones siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, según especifica la Ley, pudiendo solicitar otros quince días más, a cuenta de sus vacaciones anuales.

b) En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos, tendrán derecho a cinco días de licencia retribuida. Por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día laborable. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días laborables.

Dos días, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días hábiles en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, pudiendo solicitar permiso no retribuido al término de la licencia y durante el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

d) El personal Trabajador tendrá doce horas anuales para la asistencia y acompañamiento al médico a familiares, hijos menores con disfunción física o psíquica y ascendientes dependientes.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.



f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada con la misma finalidad o al disfrute de 25 días naturales acumulables al periodo de permiso maternal o paternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, que deberá, salvo fuerza mayor, preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) Dos días por traslado del domicilio habitual.

h) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la Empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

Artículo 34. Excedencias

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas, ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

Artículo 35. Excedencia voluntaria

Todos los trabajadores, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria, que se solicitará por escrito, deberá concederse en los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud.

La excedencia voluntaria tendrá una duración conforme a la legislación vigente en el momento que ésta se solicite. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia conforme a la



legislación vigente en el momento de la solicitud para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia la podrán solicitar ambos cónyuges cuando los dos trabajen. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa, si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

El trabajador excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y muy concretamente en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Artículo 36. Excedencia forzosa

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia forzosa se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo público que la determine, y dicho periodo se computará como de servicio activo a efectos del cómputo de la antigüedad.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Al cesar el trabajador en el desempeño del cargo o deber que determine su excedencia deberá solicitar su readmisión en los treinta días siguientes y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores serán considerados como dimisionarios tácitos.

Artículo 37. Traslados y desplazamientos

37. 1 Traslados.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de su personal trabajador, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los Representantes de los Trabajadores en el seno de la empresa, las Trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.



En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine. Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la de los gastos del traslado (mudanza) y viaje del interesado y las que convivan con él.

37. 2 Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador a causa de las necesidades del servicio es temporal, (tiempo inferior a 12 meses), se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que corresponda.

En los desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada diez semanas, para pasar, en el mismo, cinco días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la empresa.

37. 3 Movilidad Funcional.

Se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Complemento por accidente de trabajo

El Trabajador que sufra un accidente de trabajo y sea dado de baja por tal motivo, percibirá desde el primer día de su baja el 100 % de su salario real en activo. Ello supone que las Empresas abonarán la diferencia entre el salario real y la indemnización satisfecha por la Entidad Aseguradora. Este beneficio se refiere exclusivamente a la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Si la persona trabajadora sufriera un segundo accidente laboral en el mismo año natural, el porcentaje queda establecido en un 95 %, y en un 90 % en el tercer proceso de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

Artículo 39. Fallecimiento fuera de la residencia

En el caso de que un Trabajador falleciese fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la Empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del Trabajador fallecido y los de un familiar para su acompañamiento hasta dicha residencia.



Artículo 40. Póliza de seguro colectivo de accidentes

Para los casos de muerte o invalidez permanente laboral absoluta, derivadas de accidente de trabajo del Personal asalariado, las Empresas concertarán obligatoriamente una póliza de seguro que contemple una indemnización de 25.000 euros por muerte y 30.000 euros por invalidez total o absoluta, al objeto de que le sean abonadas al Trabajador o a sus derechohabientes caso de producirse las circunstancias amparadas por la póliza.

Una copia de la póliza de seguro deberá estar expuesta en el tablón de anuncios de la empresa para general conocimiento del personal. En el supuesto de no concertarse dicha póliza por la Empresa, ésta vendría obligada a abonar al trabajador o a sus derechohabientes las indemnizaciones previstas para las contingencias antes indicadas.

Artículo 41. Supresión del carné de conducir

Se estará a lo dispuesto en el art. 54 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 42. Anticipos

El Trabajador, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a percibir anticipos de hasta un cincuenta por ciento de su salario mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 43. Prendas de trabajo

El personal de la Empresa tendrá derecho a los siguientes uniformes, y los Trabajadores tendrán la obligación de llevarlos en el puesto de trabajo:

Un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones y 2 camisetas, y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisetas, 1 chaqueta desmontable o polar y 1 anorak.

Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camiseta de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta desmontable o polar y el anorak.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

Artículo 44. Derechos Sindicales

Se estará íntegramente a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 45. Jubilación Anticipada

Se estará íntegramente a las disposiciones legales vigentes en la materia.



Artículo 46. Contrato de Jubilación parcial por relevo

Se estará íntegramente a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 47. Prohibición de discriminación

Se estará íntegramente a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 48. Salud y prevención de riesgos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que en la prestación de sus servicios se adopten a las medias y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre y normas concordantes.

La empresa deberá cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores, informando de todo ello a los representantes legales de los trabajadores en los términos y en las condiciones previstas legalmente.

Artículo 49. Régimen disciplinario

Artículo 49.1. 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 49.2. 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 la autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra 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 art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, (art. 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada, (art. 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada, (art. 51.7), sean motivos de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastornos en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material, (art. 51.4), 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 49.3 Faltas muy graves

1. Más de diez 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 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, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comenten dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 50. Falta justificada al trabajo

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 51. Sanciones

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

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



- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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 52. Prescripción

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves; a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 53. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo

La Dirección de la Empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a las personas trabajadoras, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o vejaciones de cualquier tipo, las cuales, serán investigadas a través de la Comisión de Investigación asignada a cada caso, según protocolo establecido para tal efecto.

Artículo 54. Ley de Violencia de Género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo padezcan, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Artículo 55. Protección a la maternidad

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

Igualmente, en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve 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.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES

	SALARIO BRUTO MES				
	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	
Grupo I.-Personal Superior y Técnico:					
Jefe de Servicio	1.662,69	63,68	127,35	191,05	254,72
Técnico de grado superior	1.579,18	59,83	119,72	179,57	239,46
Técnico de grado medio	1.270,63	46,06	92,12	138,19	184,23
Grupo II.-Personal Administrativo:					
Jefe de Negociado	1.301,73	47,10	94,15	141,22	188,31
Oficial de primera	1.244,67	44,50	88,98	133,50	178,01
Oficial de segunda	1.218,77	43,27	86,55	129,82	173,13
Auxiliar Administrativo	1.179,84	41,52	83,08	124,60	166,12
Grupo III.-Personal de movimiento:					
Jefe de equipo	1.222,53	42,75	85,52	128,23	171,00
Jefe de tráfico de primera	1.287,48	46,44	92,87	139,32	185,78
Jefe de tráfico de segunda	1.251,12	44,75	89,51	134,28	179,06
Mozo especializado	1.205,17	42,09	84,17	126,30	168,38
Mozo de carga y descarga reparto	1.205,17	42,09	84,17	126,30	168,38
Grupo IV.- Personal de taller:					
Encargado general	1.287,48	46,44	92,87	139,32	185,78
Oficial de primera de oficios	1.210,53	42,85	85,66	128,51	171,33
Oficial de Segunda de oficios	1.198,07	42,09	84,17	126,30	168,38
Grupo V.-Personal subalterno:					
Portero y Vigilante	1.161,68	40,70	81,39	122,10	162,79