

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de JM Flores Chamorro Grupo Seymar, S.L., con número de convenio colectivo 45100665012021, suscrito por la parte empresarial por un representante de la empresa y por la parte social por la delegada de personal de la misma, presentado ante este organismo el día 11 de marzo de 2021, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, (“DOCM” de 18 de julio) por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013 (“DOCM” de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

Toledo, 23 de marzo de 2021.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO JM FLORES CHAMORRO GRUPO SEYMAR, S.L.

El presente convenio tiene como fundamento priorizar la negociación colectiva de ámbito empresarial, de forma prevalente a la negociación colectiva de ámbito superior, adaptando las condiciones laborales a las circunstancias concretas de la empresa, mejorando las condiciones de trabajo existentes en general y en particular en cuanto permisos, remuneraciones salariales entre otros aspectos y tomando en consideración la actividad desarrollada por la sociedad

#### CAPÍTULO I. AMBITOS

##### Artículo 1. Partes signatarias:

El presente convenio colectivo, se ha negociado y suscrito por la mesa negociadora conformada, la cual estaba integrada por el Administrador Solidario de la sociedad en representación de ésta don Juan Manuel Flores Chamorro y por doña Noelia Jiménez Marcos como delegada de personal.

**Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial:**

El presente convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa en los dos centros de trabajo existentes, uno en Torrijos y otro en Toledo, cualquiera que sean las funciones que desarrolle para la misma. Este convenio resultará de aplicación a cualquier otro centro de trabajo que pueda abrirse en el futuro.

**Artículo 3. Ámbito temporal:**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. La vigencia de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 2024.

**Artículo 4. Denuncia:**

El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de no mediar denuncia por cualquiera de las representaciones firmantes, para lo que se establece un plazo de dos meses de preaviso anterior a la fecha que consta en el artículo 3 como finalización de su vigencia y por escrito. La denuncia de convenio se entenderá en su totalidad y con los efectos legales previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Una vez denunciado el convenio se mantendrá vigente en su totalidad su contenido normativo hasta la firma del siguiente convenio lo que se acuerda expresamente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5. Globalidad y vinculación:**

El texto del presente convenio debe ser considerado en su conjunto de forma global, por lo que si alguna de las condiciones pactadas fuese anulada o modificada por vía legal, reglamentaria o judicial, deberá renegociarse el contenido íntegro del mismo al objeto de alcanzar el equilibrio establecido por el presente texto.

**Artículo 6. Absorción y compensación:**

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo o unidad indivisible y serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Las situaciones individuales anteriores o las modificaciones legales que supongan variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes sólo tendrán eficacia si de manera global y anual sumando todos los conceptos legales establecidos superan el nivel anual de este convenio. El caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las condiciones económicas pactadas en el presente convenio. Los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensados y absorbidos con respecto a situaciones que hubieran sido concedidas voluntariamente por la sociedad.

**Artículo 7. Legislación supletoria:**

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de aplicación, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y legislación reglamentaria que sea de aplicación.

**CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 8. Prestación de servicios:**

Dada la actividad de la empresa, la prestación de servicios podrá realizarse tanto en el centro de trabajo de la empresa como fuera de ella. Consecuentemente en virtud de la función que desarrolle cada grupo profesional, dicha prestación estará relacionada con el servicio a prestar en cuanto a su lugar de trabajo. En este sentido el personal conductor tendrá como base operativa su propio domicilio, salvo que la empresa determine otro distinto.

Ambas partes convienen que la mejor realización del servicio a prestar, conlleva la necesidad de la grabación de las comunicaciones entre la base y los conductores, por lo que en tal sentido acuerdan la realización permanente de tales grabaciones dirigidas exclusivamente a todo lo relacionado con el servicio que viniesen realizando en cada momento; así como la instalación de GPS para la localización permanente de los vehículos y realizar un control de horas de conducción que acredite los servicios realizados.

**Artículo 9. Contratación:**

La contratación laboral se llevará cabo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con todas y cada una de las modalidades previstas legal y/o reglamentariamente, con los requisitos y condiciones determinadas en la normativa de aplicación.

En cuanto a la duración del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se estará a la duración máxima que establezca en cada momento el convenio colectivo provincial del sector de transportes de mercancías por carretera o en su defecto el convenio a nivel nacional, que a estos exclusivos efectos y teniendo en cuenta la actividad empresarial se declara como derecho supletorio.



Contrato a tiempo parcial: Este contrato podrá celebrarse para la prestación de servicios en cómputo anual, determinándose al inicio de su vigencia los días de cada semana de carácter laboral inicialmente previstos, así como el número de horas a realizar cada día, con independencia de las alteraciones que puedan producirse en aplicación de lo previsto en el artículo regulador de la jornada de este convenio.

En caso de establecerse una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, mediante contrato de trabajo, se podrá formalizar Pacto de Horas Complementarias sin que estas excedan del 60% de las horas ordinarias contratadas. Estas horas de realización obligatoria para el trabajador y optativas para la empresa, precisaran para su realización de un preaviso mínimo de un día.

La transformación de este contrato mediante el incremento de las horas ordinarias manteniendo su condición a tiempo parcial o transformándose en contrato a tiempo completo, solo podrá realizarse de mutuo acuerdo entre las partes.

Periodo de prueba: El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Técnicos/as titulados/as: seis meses.

Resto de trabajadores (excepto no cualificados): dos meses.

No cualificados/as: 15 días.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de IT, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpen el cómputo del mismo.

#### **Artículo 10. Ceses:**

Los trabajadores afectados por el presente convenio que quieran cesar en el servicio de la empresa, habrán de comunicarlo de forma fehaciente con al menos quince días de antelación a la fecha en que hayan de dejar su puesto de trabajo cualquiera que sea su grupo profesional. El incumplimiento del plazo señalado, dará lugar al que se descuenta de la liquidación de pagas extraordinarias y vacaciones a practicar el equivalente del importe del salario de los días que falten para completar el periodo de preaviso correspondiente y en su defecto del importe devengado como liquidación.

#### **Artículo 11. Vacantes:**

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

El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

### **CAPÍTULO III. CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **Artículo 12- Grupos profesionales:**

Los trabajadores pertenecientes a esta empresa, se integrarán necesariamente en uno de los grupos profesionales que seguidamente se determinan, entendiéndose por grupo profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Todo ello desde una óptica general basada en la polivalencia funcional.

En tal sentido la clasificación profesional se llevará a cabo mediante la integración en cualquiera de los siguientes grupos:

#### **Grupo I. Personal Superior o 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 quien 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 especialidades profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que con carácter enunciativo y no limitativo, se describen:

– Jefe de servicio: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de trabajo o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa, con total disponibilidad.



- Ingenieros y licenciados: Es el que desempeña sus cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.
- Ingenieros técnicos: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

### **Grupo II. Personal Administrativo.**

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

Este Grupo II está integrado por las especialidades profesionales que a continuación se detallan, cuyas funciones y cometidos son los que con carácter enunciativo y no limitativo, se describen:

- 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 la empresa se estructuran, 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.

- 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 función profesional los analistas de sistemas informáticos.

- Oficial de 1.ª: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren de 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. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos no excedan de siete, ambos inclusive, pueden actuar de responsable de los mismos.

Sus funciones son polivalentes, realizando todo tipo de trabajos de carácter administrativo.

Quedan incluidos en esta especialidad profesional los trabajadores que realicen funciones de programación informática.

- Oficial de 2.ª: Es el empleado que subordinado, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se le encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Sus funciones son polivalentes realizando todo tipo de trabajos administrativos.

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

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

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

### **Grupo III. Personal de Movimiento.**

Pertencen a este grupo profesional 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, así como al personal superior que ejerce labores de mando y/o organización en el departamento logístico de la empresa. El personal de Movimiento tendrá como cometido propio de su prestación, también la promoción de los talleres de la empresa, debiendo dicho personal ofrecer el servicio de taller propio de la misma a los clientes cuyos vehículos traslade, utilizando para ello los folletos informativos y documentos que la empresa le facilite para dicha función.

Este personal cumplimentará tanto el albarán como cualquier otra documentación relativa al servicio que sea necesaria, así como realizará aquellas fotografías o videos que dicho servicio requiera. A su vez, deberá mantener el vehículo en cuanto a orden y limpieza se refiere de acuerdo con los protocolos establecidos a tal fin.

En este grupo se incluyen las siguientes especialidades profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo no limitativo, seguidamente:

- Jefe de tráfico de 1.ª: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos en 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. El personal de esta especialidad profesional, puede asumir, a elección de la empresa actuar como Jefe de Centro de Trabajo en que no exista Director o Delegado de sucursal.

- Jefe de tráfico de 2.ª: Es el que con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de 25 a 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior especialidad profesional, 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.

– Gestor de tráfico: Es el que, bajo supervisión directa de un Jefe de Tráfico de superior especialidad profesional y recibiendo órdenes de éste, transmite a sus subordinados, dirigiendo la prestación de servicios de un grupo de hasta 25 vehículos de la empresa o contratados por ella, recayendo las responsabilidades si las hubiere sobre el de superior especialidad.

Además estos trabajadores podrán realizar labores administrativas del propio departamento.

– Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C+E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, 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 correcto estado 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 y efectuar la carga y descarga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, incluido el mantenimiento de primer nivel, así como las que resulten precisas para asegurar la correcta protección y manipulación de la mercancía, dando cumplimiento correcto a los métodos e instrucciones comunicadas por la empresa. Habrá de comunicar de inmediato al responsable de 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.

Se encuadra dentro de esta especialidad profesional, todo personal que realizando las funciones, carné y vehículos anteriormente referenciados, preste sus servicios indistintamente en las actividades de negocio vinculadas a escenarios o, a flota propia.

– 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, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del correcto estado 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 y efectuar la carga y descarga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, incluido el mantenimiento de primer nivel, así como las que resulten precisas para asegurar la correcta protección y manipulación de la mercancía, dando cumplimiento correcto a los métodos e instrucciones comunicadas por la empresa. Habrá de comunicar de inmediato al responsable de 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, solicitando autorización al efecto a su responsable inmediato.

– Conductor de reparto: 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 la obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger o 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 fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación el servicio, solicitando autorización al efecto a su responsable inmediato. Asimismo, deberá cumplimentar los trámites administrativos propias del transporte que efectúe.

– Ayudante o mozo: Es el empleado que realiza funciones de carga y descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, realizando el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles, recolocación de cargas, limpieza interna de los remolques e instalaciones.

Podrá realizar sus funciones tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas realizar tanto de manera manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

– Las obligaciones específicas de todos los conductores, comunes a todas las especialidades profesionales aquí contempladas, además de las generales de conductor, les corresponden todas aquellas que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen.

#### **Grupo IV. Personal de Taller o Auxiliar de servicios.**

Pertenece a este grupo profesional todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, enmarcándose dentro de este grupo profesional a título enunciativo no limitativo, las siguientes especialidades profesionales.

– Jefe de taller: Es el empleado, que, con la capacidad técnica precisa, tiene 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 accidentes.

– 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



talleres, no superior a catorce, que se dedican a trabajos de la mismas naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura de talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

– Oficial de 1.ª: Se incluye en esta especialidad profesional a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad de 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 solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

– Oficial de 2.ª: Se incluye en esta especialidad profesional el 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.

– Gestor de mantenimiento: Se incluye dentro de esta especialidad profesional, el que estando en posesión del carné C+E, se encarga de la gestión, planificación y ejecución del mantenimiento de los vehículos de la empresa, de las averías, accidentes, actuaciones en taller e inspecciones administrativas, pudiendo realizar otro tipo de tareas de apoyo administrativo.

– Gestor de almacén: Se encarga del mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa. Asimismo es el responsable de recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra logística, así como la gestión de compra del utillaje de almacén y ropa de trabajo.

– Mozo especializado: Se incluye dentro de esta categoría quienes procedimiento de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

– Mozo: 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 especialidad, los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, etc.

El uso genérico de las denominaciones engloba a ambos sexos, sin distinguir hombres y mujeres.

### **Artículo 13. Ascensos.**

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente a la representación legal de los trabajadores si existiera, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicio a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

Cuando se acredite la existencia de vacantes, la empresa convocará concurso para cubrir el puesto de trabajo de referencia, estableciendo el baremo de puntuación de cada uno de los factores que considere de aplicación y valoración al puesto de trabajo en concreto. A estos efectos, el personal en alta en la empresa, comunicará a la misma su determinación de optar a las posibles vacantes que puedan producirse, al objeto de que esta conozca con antelación a la determinación de dicha vacante, de los trabajadores de la empresa que optan a la cobertura de la misma.

Si ninguno de los trabajadores fueran aptos para el puesto de trabajo, se contratará personal externo.

### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

A) De superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, podrá reclamar ante la jurisdicción competente

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del trabajador, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) De inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as si los hubiera. Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.



## CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL

### Artículo 15. Jornada anual.

La jornada anual será de 1.800 horas efectivas de trabajo, sin que los descansos que puedan realizarse durante la jornada tengan la consideración de jornada efectiva. A estos efectos debe distinguirse entre tiempo de trabajo efectivo, referido a los periodos durante los cuales el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo y permanece en el centro de trabajo al objeto de la prestación de servicios correspondientes a su grupo profesional; y tiempo de presencia referido a aquel periodo en el que el trabajador no lleva a cabo ninguna actividad y no está obligado a permanecer en su puesto de trabajo, aunque deba estar disponible para emprender o reanudar la prestación laboral correspondiente.

Este tiempo de presencia tendrá un límite máximo de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se determinarán con independencia del tiempo de descanso durante la jornada y entre jornadas.

Al objeto de distinguir los periodos de trabajo efectivo de los periodos de tiempo de presencia, se establece que tanto los trabajadores cuya base de operaciones es su domicilio, como aquellos otros con base de operaciones en lugar distinto al de su domicilio y del centro de trabajo de esta empresa, estarán en situación de tiempo de presencia, con obligación de disponibilidad para responder a las posibles instrucciones de la empresa de emprender o reanudar la actividad laboral, momento en el cual su situación en materia de cómputo de jornada pasará a ser de tiempo de trabajo efectivo hasta la finalización del servicio o servicios a realizar.

### Artículo 16. Distribución de la jornada.

La realización de la jornada diaria, se realizará mediante su distribución irregular a lo largo del año natural de que se trate, teniendo en cuenta la actividad de la empresa y la necesidad puntual de prolongación de los servicios propios de la misma. En tal sentido, tanto los excesos como los defectos que puedan producirse en relación a la jornada diaria de trabajo, pasarán a formar parte de una 'bolsa', sin que el saldo de la misma afecte el positivo o en negativo a la retribución mensual del trabajador.

En este sentido, los turnos de trabajo de referencia existentes en la empresa, podrán verse alterados según las necesidades de servicio con motivo de los incidentes e imprevistos que puedan presentarse y que conlleven la necesidad de modificar los turnos de trabajo preexistentes o incluso la instauración de otros nuevos.

En el mes de diciembre de cada año natural, se examinará el saldo de la 'bolsa' y se procederá a su regularización, de forma que el exceso de horas anuales trabajadas, se compense con descanso sustitutorio, y, el defecto de horas anuales trabajadas se mantenga como saldo a favor de la empresa a regularizar en el año siguiente, sin que esto suponga superar la jornada anual establecida en el artículo precedente.

### Artículo 17. Calendario laboral.

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

– Turnos de trabajo en cada área funcional (mañana, tarde, noche, turno partido, continuado, etc...), los cuales serán definidos por la empresa. En caso de existir rotatividad, se establecerá un sistema de rotación igualitario y equitativo que quedará reflejado en el calendario.

– Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo.

– Sistema o modalidad de descanso semanal (días consecutivos / días no consecutivos). En caso de existir rotatividad, se establecerá un sistema de rotación igualitario y equitativo que quedará reflejado en el calendario.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.

En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as, se entregará a petición del trabajador/a una copia del calendario laboral a cada trabajador/a de forma individualizada, reflejando el nombre del trabajador/a y su grupo y/o categoría profesional.

Todos calendarios laborales deberán estar firmados y/o sellados por la empresa para su validez, y las copias de los mismos deberán entregarse del mismo modo.

El calendario de los periodos vacacionales de referencia se fijarán en el mes de febrero de cada año natural.

### Artículo 18. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa., cuyo disfrute podrá fraccionarse hasta en cuatro periodos.

No se podrán solicitar periodos vacaciones de más de 15 días naturales.



Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales desde el 1 de enero al 15 de julio y desde el 3 de septiembre al 31 de diciembre de cada año natural.

El trabajador solicitará por escrito las vacaciones a la dirección de la empresa con anterioridad al 5 de febrero de cada año natural, para poder elaborar el calendario.

Todas las secciones de la sociedad han de estar cubiertas por lo que será causa de denegación de vacaciones si todos los trabajadores de un mismo grupo profesional solicitarán disfrutar del periodo vacacional en las mismas fechas, Es necesario tener cubiertas las necesidades de la empresa y por lo tanto prestar servicios a los clientes, debiendo existir al menos una persona de cada grupo profesional prestando servicios.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se ha hecho mención, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias 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.

Las vacaciones no comenzarán en día no laboral salvo acuerdo expreso entre el empresario y el trabajador.

Concedidas las vacaciones si el trabajador o la empresa quisiera modificar la fecha de disfrute será necesario acuerdo entre ambas partes sino se mantendrán las fecha de vacaciones concedidas.

#### **Artículo 19. Permisos y licencias**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, a tenor de lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por el fallecimiento, 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 cinco días naturales.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Deberá solicitarse estos permisos siempre que sea posible con al menos 2 días hábiles de antelación y por escrito, haciendo uso de los formularios que a tal efecto habilite la sociedad.

#### **Artículo 20. Excedencias.**

El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, a tenor de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

No existirá derecho de reserva al puesto de trabajo de concurrir un supuesto de excedencia voluntaria



### **Artículo 21. Cuidado de menor o discapacitado**

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe actividad retribuida, ( la percepción de jubilación, incapacidad se considerará retribución).

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornada previstas en este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria y el empresario la aceptará siempre que las circunstancias organizativas de la empresa así lo permitan.

En todos los casos, los trabajadores dirigirán a la empresa la solicitud de reducción de jornada con los detalles sobre distribución horaria y duración temporal con una antelación mínima de 15 días al inicio del periodo de reducción solicitada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de las reducciones de jornada previstas en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

### **Artículo 22. Lactancia.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 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, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. 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 de las siguientes opciones:

a) Una reducción de la jornada de trabajo de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. En estos casos, se preavisará a la empresa del ejercicio de esta reducción con una antelación mínima de 15 días al inicio de su periodo de disfrute.

b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 15 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en las empresas afectadas por este convenio, previa solicitud por escrito a la empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y podrá ser ejercido simultáneamente salvo que siendo ambos progenitores trabajadores de la misma empresa venga imposibilitado por razones de funcionamiento de la misma, supuesto este en el que la empresa podrá limitarlo si bien la empresa estará obligada a indicar por cuales son las razones de funcionamiento.

### **Artículo 23. Horarios y turnos de trabajo.**

Los horarios y turnos de trabajo se determinarán en los términos que seguidamente se concretan.

1. El personal de MOVIMIENTO, estará sujeto a turnos de trabajo de doce horas consecutivas (día/noche), con descanso de una hora para realizar la comida/cena. Se considerarán laborables todos los días naturales del calendario anual, de forma que el descanso semanal se realizará de forma rotatoria y con la posibilidad de acumular parcialmente el mismo en periodos de cuatro semanas.

2. El personal de ADMINISTRACIÓN, estará sujeto a un solo turno de trabajo de ocho horas diarias, y precisamente a realizar de lunes a viernes de cada semana, con descanso los sábados y domingos. Dicha jornada diaria se realizará de forma partida con el descanso intermedio que en cada caso se determine.



3. El personal de TALLER Y MANTENIMIENTO, estará sujeto a turnos de trabajo de ocho horas realizados en jornada a turno partido, y precisamente a realizar de lunes a domingo de cada semana, con descanso rotativo cualquier día de la semana.

## CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

### Artículo 24. Estructura retributiva.

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

La estructura salarial del presente convenio se establece en la siguiente forma:

1º. Salario base: Correspondiente a cada grupo profesional de los indicados en el anexo I del presente convenio.

2º. Pagas extraordinarias: Tres pagas extraordinarias de 30 días de salario base cada una de ellas, devengables por semestres naturales las correspondientes a junio y navidad y por periodo anual la correspondiente al mes de marzo. Todas ellas podrán ser objeto de prorrateo mensual por determinación empresarial y salvo pacto en contrario.

3º. Antigüedad: El complemento personal de antigüedad, que se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, consistirá en un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, en la cuantía siguiente:

- A los 2 años: 41,07 euros.
- A los 4 años: 82,14 euros.
- A los 9 años: 164,28 euros.
- A los 14 años: 246,42 euros.
- A partir de los 19 años: 287,49 euros.

Las cantidades indicadas por los tres conceptos anteriores son fijas para los empleados independientemente de su categoría y se actualizarán anualmente de conformidad al artículo 25 de este convenio.

4º. Plus festivo: Este concepto se devengará por cada festivo del calendario laboral en que el trabajador deba prestar sus servicios profesionales de acuerdo con su turno de trabajo, y ello, con independencia del salario que le corresponda por su trabajo en el citado día festivo. Su importe se determina en el Anexo I del presente convenio. Para el caso en que la prestación de servicios en festivo se realice fuera de su turno de trabajo, representando un mayor número de horas de su jornada, dicho exceso de horas trabajadas podrá compensarse mediante descanso sustitutorio en otro día laborable o mediante la percepción de un complemento salarial por importe igual al salario devengado en jornada ordinaria, pudiendo también establecerse la compensación mediante un sistema mixto de compensación horaria y retribución dineraria, en los términos indicados.

5º. Plus de disponibilidad: Este concepto será de aplicación exclusiva al personal de movimiento que presten sus servicios en régimen de doce horas consecutivas (día/noche) y con base de operaciones en su domicilio o en lugar distinto de este y del centro de trabajo de esta empresa. Su importe será el indicado en el Anexo I de este convenio, determinado por día de prestación de servicios en este régimen horario.

6º. Plus de nocturnidad: Por importe de un 25% del salario base diario, por cada día de prestación de servicios comprendidos entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. En caso de coincidir dicha prestación de servicios de forma parcial con la citada banda horaria, este complemento se devengará de forma proporcional por el tiempo de dicha coincidencia.

7º. Complemento personal: Determinado por la diferencia entre el salario contractual establecido en la fecha de entrada en vigor del presente convenio y los conceptos computables derivados del mismo. Este concepto de carácter absorbible y compensable venía determinado en tal sentido en la estructura de salarios preexistente en la empresa.

8º. Suplidos: Referidos al devengo del importe de dieta o media dieta, para aquellos casos en que la prestación del servicio no permita pernoctar en su domicilio habitual y/o no permita realizar el almuerzo/cena a la hora habitual de su realización, desplazando la banda horaria prevista a tal efecto y generando consecuentemente un mayor coste en su materialización. No obstante, lo anterior, la empresa podrá sustituir el sistema de dietas y medias dietas mediante la asunción del coste del alojamiento y/o almuerzo/cena.

A su vez, se establece la compensación del gasto referido al desayuno, cuando los requerimientos del servicio conlleven necesariamente la realización de éste en lugar distinto del domicilio del trabajador habiendo acreditado la dieta correspondiente.



9º. Horas extraordinarias: Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Se entregará mensualmente a la representación legal de los trabajadores/as una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado/a, en los mismos términos del párrafo anterior.

Dichas horas se abonarán con un recargo del 100% sobre la hora ordinaria o bien podrá compensarse en días de descanso.

#### **Artículo 25. Incrementos salariales.**

Las tablas salariales que se adjuntan a este convenio son para el año 2021 que es cuando entrará en vigor este Vonenio, se incrementarán con efectos del día 1 de enero de 2022 en un 1,2%. A su vez, las tablas salariales del resto de los años de vigencia inicial del presente convenio, es decir hasta 2024, se determinarán incrementando un 1,4% las tablas salariales del año anterior.

### **CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 26. Determinación de las faltas.**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al/la trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente acuerdo general, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 27. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, excepto que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, incluso por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el despliegue de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, que podrá ser considerado como grave o muy grave, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido leve en el cumplimiento de las funciones y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debida, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta o incompleta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que no pueda ser considerada como falta grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en el ámbito laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal siempre que no medie sanción para la empresa.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa ya que la empresa obliga al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas en todas las temporadas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.
11. Cualquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.



12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

#### **Artículo 28. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 2.000,00 euros.

4. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

6. Las faltas de respeto o faltas de consideración graves o reiteradas tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La reiteración en la falta de higiene o limpieza personal, cuando el trabajador ya hubiera sido amonestado por esta falta en los tres meses anteriores o la falta de higiene o limpieza comporte una reclamación y / o sanción a la empresa de autoridad competente o de cualquier tercero.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro, como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

11. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

12. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

13. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los clientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

14. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal, dejando constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

15. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas

16. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y maquinas incluido el vehículo que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

17. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

18. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasionalmente y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

19. Fumar en los lugares expresamente prohibidos por la normativa legal.

20. La comisión por parte de los conductores de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos o de los propios vehículos transportados.

21. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

22. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

23. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.



24. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral, cuando estos no tengan carácter voluntario de acuerdo con las normas establecidas al respecto en la normativa referida a la prevención de riesgos laborales.

25. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

26. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

27. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación o sanción, tanto escritas como no, de la empresa.

### Artículo 29. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos en el período de un mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, servicios, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al asegurado, etc.) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo. Se considerará falta muy grave si se produce en dos ocasiones.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogas situaciones. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, asegurados transportados o sus familiares, así como cualquier otro personal relacionado con la prestación de los servicios.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo

14. La desobediencia continuada o persistente.

15. El acoso sexual, entendiéndose por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma. Así como el acoso por razón de sexo en el trabajo.

16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo u otras personas que vinculadas con la prestación de los servicios, y en especial siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico superior los 2.000,00 euros.

En todo caso y con independencia del valor económico citado, la falta de atención y diligencia que conlleve siniestralidad derivada de la carga o descarga del vehículo.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo, en especial de datos referentes a los clientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción o manipulación, de dinero, materiales, equipamientos o vehículos.



20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de la empresa, o su personal.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza o más de dos graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. Desplazamiento en vehículo de la empresa sin autorización expresa de la misma.

25. No cumplir con la obligación de realizar el control de la jornada laboral impuesto por la normativa

### Artículo 30. Sanciones.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas 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 tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

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

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b. La repercusión del hecho en los otros trabajadores, en la empresa, y / o en terceros, así como, la repercusión social del mismo.

c. La categoría profesional del trabajador.

d. La reiteración en este tipo de conductas.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas en este artículo. Todas las sanciones podrá imponerlas la dirección de la empresa.

4. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiese.

5. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

6. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

7. En el caso de que se causen daños al patrimonio de la sociedad( instalaciones, vehículos, material del trabajo...) por negligencia, mala fe o de manera dolosa por los trabajadores, con independencia de la sanción que pueda imponerse conforme a lo previsto en este convenio, el infractor tendrá la obligación de satisfacer de manera íntegra la cantidad a la que ascienda la reparación del daño o en su caso el importe al que asciende la reposición del bien dañado si su reparación no es posible. En caso de que el daño esté cubierto por un seguro de los suscritos por la empresa únicamente tendrá que hacer frente al pago del importe de la franquicia que corresponda.

## CAPÍTULO VII. OTROS PRECEPTOS Y AYUDAS SOCIALES

### Artículo 31. Suspensión o pérdida carné de conducir.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más la antigüedad, y siempre que no concurran alguno de los siguiente supuestos:

a. Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajena a la empresa.

b. Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c. Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

d. Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

De igual forma si la privación del permiso de conducir fuese por tiempo no superior a 6 meses, la empresa podrá ordenar al trabajador que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus periodos vacacionales. En el caso de que el trabajador se negase a dicha obligación, la empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.



Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, al trabajador se le deberá aceptar, en caso de que lo solicite, una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el tiempo que dure la misma.

Los conductores quedan obligados a informar a la empresa, en el momento de su contratación o en todo caso en que se produzca una modificación posterior, de los puntos que posean en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

#### **Artículo 32. Premio a la natalidad.**

Se establece un plus por el cual todo trabajador que acredite el nacimiento de un hijo propio, su adopción o acogimiento permanente, percibirá la cantidad de 150 euros brutos por una sola vez que se incluirá en la primera nómina que perciba una vez se reintegre a su puesto de trabajo.

#### **Artículo 33. Ayuda para el curso escolar de los hijos**

Se establece un plus por el cual todo trabajador con hijo propio en edad escolar percibirá en la nómina correspondiente a los trabajos realizados en el mes de agosto la cantidad de 50 euros brutos. Este importe estará destinado a ayudar al trabajador a los gastos de libros de los hijos. Será entregada como cantidad única con independencia del número de hijos y durante el periodo de enseñanza obligatoria es decir de los 3 años a los 16 años.

### **CAPÍTULO VIII. OTRAS CONDICIONES**

#### **Artículo 34. Multas y sanciones.**

Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el conductor responsable de las mismas( estacionamiento, parada, velocidad, alcohol, drogas etc...)

#### **Artículo 35. Vigilancia de la salud.**

La empresa garantiza una correcta vigilancia de la salud de todos los trabajadores, acorde con los riesgos a los que están expuestos y con la evaluación de riesgos, en la que se habrán detectado los riesgos específicamente de cada uno de los mismos en sus puestos de trabajo, en función de las diferentes tareas y funciones que estos realizan.

La empresa facilitará a su personal, al menos una vez al año, la realización de reconocimientos médicos específicos para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de estos reconocimientos le serán notificados al trabajador por escrito, al tener carácter personal y privado, con independencia de la notificación a la empresa en cuanto a la aptitud del trabajador para la prestación de sus servicios profesionales.

Para el personal incluido en el grupo profesional de movimiento, dichos reconocimientos médicos tienen el carácter de obligatorio, debido a las funciones de conducción que pueden poner en riesgo tanto su vida como la de terceros.

### **CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Artículo 36. Política de igualdad.**

Los planes de igualdad que hayan de realizarse por la normativa de aplicación irán dirigidos a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.



Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa afectada por el presente Convenio negociará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

Entre las medidas efectivas para impulsar la igualdad de trato entre hombres y mujeres se adoptarán las siguientes:

\* Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género. Este principio se recogerá en la documentación interna de la empresa, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación.

\* Dar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla, desde la alta dirección, a responsables de área y también al resto de trabajadores y trabajadoras. Realizando acciones de sensibilización generales al respecto.

\* En el ámbito del reclutamiento y selección, contratar mujeres en ámbitos donde la presencia femenina esté subrepresentada o dar preferencia a la contratación de mujeres en igualdad de condiciones.

\* Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres: motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores, etc.

\* Realizar planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En esta línea, se fomentarán acciones como: realizar una identificación específica de mujeres con potencial de promoción, fomentar que participen en formaciones ligadas a mejoras en la carrera, dar preferencia al ascenso de mujeres en igualdad de condiciones, identificar las barreras que impiden que las mujeres se presenten a procesos de promoción, etc.

\* Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, no estando permitido el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. La dirección de la mercantil, así como los mandos intermedios y toda la plantilla recibirá acciones formativas y de concienciación, orientadas a prevenir y erradicar este tipo de conductas y en su caso colaborar en su esclarecimiento y resolución. La dirección de la empresa publicitará a través de los tabloneros de anuncios y con correos electrónicos el compromiso a mantener esta política de forma activa y continuada. Cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo será investigado. Estos comportamientos podrán ser denunciados por la víctima, por los representantes de los trabajadores o por cualquier persona que tenga conocimiento de esta situación. Para lo cual se presentará denuncia por escrito en la cual se indique a la persona presuntamente acosada, a la persona presuntamente acosadora y a la persona denunciante si es distinta de la víctima, se realizará en este escrito una descripción detallada en la medida de lo posible de los hechos o actos que originen la denuncia y se identificará a posibles personas que sean testigos del acoso. La denuncia se presentará ante la dirección de la empresa que dará acuse de recepción. En el plazo máximo de dos días naturales se convocará a una reunión a uno de los representantes de los trabajadores para que de común acuerdo en esa reunión con la dirección de la sociedad, se designe al instructor o instructora del procedimiento. El instructor o instructora practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora finalizará con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, que será adoptada por la dirección de la empresa y el representante de los trabajadores de común acuerdo. La decisión que se adopte deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada. El plazo máximo de resolución será de 15 días naturales. Se garantizará la audiencia de las partes implicadas. En todo caso se asegurará la dignidad y la intimidad de todas las personas afectadas así como el carácter confidencial en la tramitación del procedimiento.

### **Artículo 37. Medidas de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.**

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

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.



Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo de este convenio, cómo faltas de asistencia las provocadas por los daños físicos o psicológicos derivados de violencia de género, acreditados por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

### **Artículo 38. Comisión Paritaria.**

#### 1. Constitución y competencias.

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente convenio, así como para su seguimiento, ambas partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión paritaria que tendrá las siguientes facultades:

a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.

b) Resolver sobre aquellas cuestiones establecidas en la Ley.

c) Seguimiento del convenio.

#### 2. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por los representantes de los trabajadores que han participado en la negociación de este convenio colectivo y el representante de la sociedad.

#### 3. Reuniones.

Las reuniones se celebrarán en la sede central de la sociedad en Torrijos a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de un mes al de la recepción de la solicitud.

A estas reuniones podrán comparecer los letrados de la sociedad para poder proporcionar asesoramiento

#### 4. Adopción de decisiones

La respuesta a la solicitud se realizará por escrito y se comunicará al solicitante en los cinco días naturales siguientes a la adopción de la decisión.

La decisión se adoptará por mayoría de votos entre los integrantes de la Comisión Paritaria.

*N.º I.-1410*