



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 26 de octubre de 2012 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Grupo García Camarero, S.A. C.C. 09001242012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo García Camarero, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores, el día 29 de agosto de 2012, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 5 de septiembre de 2012 y completada toda la documentación, con fecha 16 de octubre de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, 26 de octubre de 2012.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
GRUPO GARCÍA CAMARERO, S.A.
N.º 0901242

ÍNDICE. –

- Capítulo 1. – DISPOSICIONES GENERALES.
 - Artículo 1. – Partes contratantes, ámbito funcional, personal y temporal.
 - Artículo 2. – Compensación y absorción.
 - Artículo 3. – Interpretación del Convenio, Comisión Mixta Paritaria.
 - Artículo 4. – Prórroga y denuncia del Convenio.
- Capítulo 2. – RETRIBUCIONES.
 - Artículo 5. – Salario base.
 - Artículo 6. – Revisión salarial.
 - Artículo 7. – Pagas extraordinarias.
 - Artículo 8. – Antigüedad.
- Capítulo 3. – JORNADA.
 - Artículo 9. – Horas laborables y conducción.
- Capítulo 4. – VACACIONES Y FIESTAS.
 - Artículo 10. – Vacaciones.
 - Artículo 11. – Las fiestas laborales.
 - Artículo 12. – Licencias y permisos.
- Capítulo 5. – COMPLEMENTOS SALARIALES.
 - Artículo 13. – Pluses y complementos.
 - Artículo 14. – Horas extraordinarias.
 - Artículo 15. – Dietas.
 - Artículo 16. – Enfermedad y accidente.
 - Artículo 17. – Seguro de accidente de trabajo.
 - Artículo 18. – Bolsa de vacaciones.
- Capítulo 6. – CONTRATACIÓN.
 - Artículo 19. – Contrato de relevo.
 - Artículo 20. – Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
 - Artículo 21. – Contrato por circunstancias del mercado.
 - Artículo 22. – Periodo de prueba.
- Capítulo 7. – SALUD LABORAL.
 - Artículo 23. – Prevención de riesgos laborales.
 - Artículo 24. – Revisión médica.
 - Artículo 25. – Ropa de trabajo.
- Capítulo 8. – PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.
 - Artículo 26. – Deberes de los trabajadores.
 - Artículo 27. – Faltas y sanciones.



Capítulo 9. – OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 28. – Retirada del carnet de conducir.

Artículo 29. – Seguro de retirada de carnet de conducir.

Artículo 30. – Liquidación de atrasos.

Artículo 31. – Cese del trabajador.

Capítulo 10. – FORMACIÓN.

Artículo 32. – Formación.

Capítulo 11. – DERECHOS SINDICALES.

Artículo 33. – Órganos de representación.

Artículo 34. – Delegados de personal.

Artículo 35. – Capacidad y sigilo profesional.

Capítulo 12. – POLÍTICA DE IGUALDAD.

Artículo 36. – Plan de igualdad y no discriminación.

* * *

CAPÍTULO 1. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – *Partes contratantes, ámbito funcional, personal y temporal.*

Parte contratantes: El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la empresa Grupo García Camarero, S.A. y los representantes electos de los trabajadores en las últimas elecciones sindicales.

Ámbito funcional: Los preceptos recogidos en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la citada empresa sin distinción.

Ámbito personal: Las cláusulas de este Convenio afectan y obligan a la totalidad de los trabajadores y empresario, independientemente del centro de trabajo en que presten sus servicios.

Ámbito temporal: Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011, y finalizará el 31 de diciembre de 2012, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con las excepciones que en cada artículo se contemplan.

Artículo 2. – *Compensación y absorción.*

Todas las mejoras que se fijen en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuviera establecida la empresa, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 3. – *Interpretación del Convenio, Comisión Mixta Paritaria.*

La interpretación del Convenio, ante las dudas que pudieran surgir durante su vigencia, será realizada por el Comité de Empresa junto con los representantes de la empresa, quien en reunión aclarará las mismas, actuando como la Comisión Mixta Paritaria que establece el Estatuto de los Trabajadores.



En el caso de que existiera discrepancia en la interpretación de alguno de los puntos del Convenio, se pondrá en manos de la Autoridad Laboral o jurisdicción competente.

Artículo 4. – *Prórroga y denuncia del Convenio.*

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con dos meses de antelación a su fecha de expiración.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, quedará vigente el contenido normativo del mismo, mientras no se constituya uno nuevo.

Si fuese denunciado el Convenio, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del Convenio Colectivo será de ocho meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

CAPÍTULO 2. – RETRIBUCIONES

Artículo 5. – *Salario base.*

La tabla de salarios que regirá entre las fechas de vigencia expresadas en el ámbito temporal del artículo 1, será la que figura en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 6. – *Revisión salarial.*

Se establece para el 2011 mantener las tablas salariales.

Para el 2012:

- Hasta el mes de febrero incluido se mantienen las tablas salariales.
- A partir del 01/03/2012 se establece una reducción salarial del 5% sobre la totalidad de la retribución bruta.

Artículo 7. – *Pagas extraordinarias.*

1. – La empresa abonará a su personal dos pagas extraordinarias anuales equivalentes, cada una, a una mensualidad de nivel salarial correspondiente según lo fijado en tablas, del salario base, incluida la antigüedad. Estas pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año.

2. – Asimismo, los trabajadores percibirán en concepto de beneficios el importe equivalente a una mensualidad, con las características del apartado anterior. Para su cuantificación servirán de base los conceptos retributivos del ejercicio económico anterior. Esta paga de beneficios podrá ser prorrateada mes a mes en cada nómina, y en caso contrario la empresa la abonará entre los meses de enero a marzo de cada año.



Artículo 8. – *Antigüedad.*

1. – Su cuantía se establecerá en un 5% cada quinquenio del salario base, percibiéndose por este concepto un máximo del 20%.

2. – No obstante los trabajadores que hubieran generado antes del 31 de diciembre de 2002 derechos de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha.

CAPÍTULO 3. – JORNADA

Artículo 9. – *Horas laborables y conducción.*

1. – El máximo de horas laborales es de 1.758 horas. Las horas que resulten de la diferencia entre estas y las realmente realizadas podrán ser compensadas bien por días vacacionales o bien a través de retribución económica.

2. – En atención a las especiales circunstancias que concurren en este sector de servicios, en la empresa en concreto podrá adaptarse la duración de la jornada laboral siempre que esta adaptación sea por acuerdo entre empresa y sus representantes sociales, y respete la legislación vigente, y de manera más concreta el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, y Reglamentos 3821/85 y 561/2006 emanados de la Comunidad Europea.

3. – Como Anexo II a este Convenio, se transcribe «Manual sobre Periodos de Conducción y Descanso en el Transporte por Carretera» editado en su día por la Dirección General de Transportes por Carretera del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.

4. – Los descansos semanales y festivos se disfrutarán en el domicilio del trabajador, salvo para los supuestos de traslados y desplazamientos.

CAPÍTULO 4. – VACACIONES Y FIESTAS

Artículo 10. – *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 22 días laborables computados de lunes a viernes.

Asimismo, se habrá de tener en cuenta lo establecido en el apartado 1 del artículo 7 referente a que la reducción sea acumulable al periodo vacacional.

El periodo vacacional podrá ser fraccionado en dos periodos como máximo. En cualquier caso, su disfrute y, en su caso, fraccionamiento, se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajadores interesados.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. Cada trabajador tiene derecho a conocer con dos meses de antelación, al menos, la fecha de comienzo de disfrute de sus respectivas vacaciones, con las consiguientes consideraciones:

1. – Si a la fecha de inicio vacacional previsto en el calendario establecido, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en incapacidad temporal, por haber sufrido accidente laboral, por ingreso hospitalario u operación quirúrgica, así como por maternidad, la empresa fijará nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporación del trabajador se produzca antes de finalizar el año natural al que le corresponden las vacaciones pendientes.



2. – Si al finalizar el año natural quedasen pendientes de disfrutar algunas vacaciones, éstas se darán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 11. – *Las fiestas laborales.*

1. – Se establecen catorce días al año de fiestas laborales no recuperables, de las cuales dos serán de ámbito local. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, el 12 de octubre como Fiesta Nacional de España, y el día de Navidad.

2. – En cuanto a los días festivos se estará a lo regulado por la legislación estatal, autonómica y local.

Artículo 12. – *Licencias y permisos.*

1. – El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo que seguidamente se especifican:

a) Quince días naturales por boda.

b) Dos días por nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador tenga que desplazarse del lugar de su residencia, el plazo será de cuatro días.

c) Un día 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. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo).

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 personal en los términos establecidos legalmente.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida,



tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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, y que no desempeñe actividad retribuida.

h) Un día por boda de padres, de hijos y de hermanos.

i) Un día por asuntos propios, sin justificar.

j) Para el disfrute del día de asuntos propios establecido en el apartado i), se establece que no podrá disfrutarse consecutivamente con un festivo, salvo criterio o acuerdo con la empresa.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO 5. – COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 13. – *Plus de transporte, peligrosidad, nocturnidad, quebranto de moneda, comidas en plaza, y plus de 4-5 turno.*

1. – Para el año 2011 el plus de transporte se mantiene; queda establecido para el 2012 (a partir del 01/03) con carácter extrasalarial un plus de transporte que figura en la columna B de las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I.

2. – Plus de peligrosidad. El personal que realice trabajos de manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus consistente en el 10 por 100 del salario base, siempre que la peligrosidad del trabajo sea reconocida por la autoridad laboral.

Para aquellos que estuvieran percibiendo dicho plus hasta el 29/02/2012, percibirán un plus ad personam en sustitución del mismo, exista en el puesto de trabajo o no. Si disposiciones legales posteriores introdujesen el referido plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, este plus se convertirá en dichos pluses y hasta donde alcanzase.

3. – Plus de nocturnidad. Los trabajadores cuando presten sus servicios entre las 23 horas y las 7 horas, percibirán un plus consistente en el 25 por 100 del salario base, salvo en los casos en que el trabajador haya sido contratado previamente para realizar el trabajo durante esas horas.

4. – Comidas en plaza. Las comidas que por necesidades del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar el personal de plaza, se abonarán durante los años 2011 y 2012 a razón de 10,79 euros por comida.

5. – Plus de 4-5 turno. Los trabajadores contratados anteriormente a esta fecha, que desarrollen sus funciones en secciones donde el calendario laboral establezca trabajos de sábado y domingo, recibirán un plus consistente en un 15% del Salario Base.

Aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 31/12/2005, que pasen a realizar calendarios de 4-5 turno, percibirán un 18% del Salario Base.



No se abonará el presente plus los meses en los que por disposición de producción se eliminen los trabajos de fin de semana, así como en los periodos vacacionales.

Artículo 14. – *Horas extraordinarias.*

Se establece para el año 2011 y 2012 como precio por hora extraordinaria la cuantía resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15}{1.758} \times 1,25$$

El multiplicador para los domingos y festivos será de 1,50.

Artículo 15. – *Dietas.*

1. – La dieta global diaria para el transporte nacional se distribuye en el 35% para comida, el 35% para cena y el 30% para pernoctación, siendo sus cuantías las siguientes:

<i>Dietas</i>	
Ruta Miranda-Aranda	18,50 €
Rutas de día	20,56 €
Rutas con pernocta	35,98 €
Festivos	38,98 €

<i>Kilómetros</i>	
Trailer	0,035 €
Tres ejes	0,031 €

Artículo 16. – *Enfermedad y accidente.*

1. – En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán el 100% del salario de Convenio, a partir del primer día hasta un periodo máximo de seis meses.

2. – Cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas y aquella dé lugar a internamiento clínico, éstas serán interrumpidas hasta que sea dado de alta, continuando sus vacaciones en lo que reste hasta su incorporación al trabajo.

3. – En caso de accidente de trabajo sufrido en el centro de trabajo, el trabajador afectado percibirá el 100% de su retribución desde el mismo día de la baja, siempre que el accidente sufrido sea con ocasión o como consecuencia del trabajo, acaecido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque sean distintas a las de su categoría profesional.

4. – A efectos de enfermedad y accidente se considera como retribución del trabajador todos sus emolumentos, excepto el plus de transporte.



Artículo 17. – *Seguro de accidente de trabajo.*

1. – A partir del 1 de enero de 2011, la empresa concertará a favor de sus trabajadores un seguro que cubra exclusivamente todas las contingencias derivadas de accidente de trabajo con las siguientes coberturas:

– 33.000 euros para los casos de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

– 22.000 euros para los casos de fallecimiento.

2. – La empresa entregará una copia del contrato de seguro a cada trabajador que lo solicite, además de otra genérica para su exhibición en el tablón de anuncios.

Artículo 18. – *Bolsa de vacaciones.*

La bolsa de vacaciones tendrá carácter extrasalarial. Por este concepto se abonará la cantidad de 85,35 euros. Esta cantidad se liquidará al iniciar el trabajador su periodo vacacional, o bien en el mes de diciembre, según el mejor criterio de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO 6. – CONTRATACIÓN

Artículo 19. – *Contrato de relevo.*

Se establece el contrato de relevo y la jubilación parcial bien sea por opción del empresario, o del trabajador, o por mutuo acuerdo, que se regularán por lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y las demás normas legales vigentes, y con las siguientes particularidades:

– La jubilación y el correspondiente contrato a tiempo parcial del jubilado serán en proporción 85% y 15% de jornada, respectivamente.

– La solicitud para acogerse a jubilación parcial deberá presentarse a la empresa por escrito y con antelación mínima de 3 meses.

– El acuerdo de jubilación parcial y contrato de relevo tiene una duración limitada hasta el 31/12/2013, independientemente de la duración del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20. – *Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.*

Se establece la obligatoriedad, para la empresa afectada por este Convenio Colectivo, de llevar a cabo la sustitución simultánea de los trabajadores que ejerzan el derecho de jubilación a los 64 años, por otros trabajadores, con las demás condiciones y requisitos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 21. – *Contrato por circunstancias del mercado.*

1. – La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores podrá extenderse hasta doce meses en un periodo de dieciocho.

2. – Si a la finalización de los doce meses no continúa la relación laboral por iniciativa de la empresa, el trabajador será indemnizado a razón de 20 días de salario, o parte proporcional si trabajó un periodo inferior.



3. – Si una vez finalizado dicho plazo máximo continuase trabajando, se entenderá convertido automáticamente en el contrato por tiempo indefinido establecido en la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Si bien, el presente Convenio se acoge a lo establecido en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, que establece:

Se podrá seguir concatenando contrato temporal pero solo hasta 31 de diciembre de 2012. A partir de ese momento los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Artículo 22. – Periodo de prueba.

Se establecen para cualquier tipo de contrato laboral los siguientes periodos máximos de prueba:

- Para el personal no cualificado, 60 días.
- Para el personal cualificado, 60 días.
- Para el personal técnico y titulado, 180 días.

CAPÍTULO 7. – SALUD LABORAL

Artículo 23. – Prevención de riesgos laborales.

1. – La empresa y trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio y con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

2. – Los representantes sindicales, dentro de sus funciones, llevarán a cabo la interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95) y de los Reglamentos que la desarrollen. Los acuerdos alcanzados por los representantes sindicales se incluirán como Anexos en este Convenio, entrando a formar parte del mismo.

Artículo 24. – Revisión médica.

Todos los trabajadores tendrán derecho y obligación a una revisión médica anual, que tendrá lugar dentro de la jornada laboral. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y sean proporcionales al riesgo.

1. – Para aquellos trabajadores que realicen funciones de conducción, la revisión médica anual tendrá carácter de obligatoria, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995.

2. – Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.



3. – Los informes de los análisis médicos, resultantes de las revisiones médicas de los puntos anteriores, tienen la consideración del derecho constitucional a la intimidad personal, y como tales serán secretos y personales, debiendo entregarse a los trabajadores interesados. No obstante, la entidad que los haya realizado deberá comunicar a la empresa la calificación de «apto» o «no apto» del trabajador.

Artículo 25. – *Ropa de trabajo.*

1. – La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, consistente en:

2 buzos y/o uniformes cada dos años. Consistiendo estos últimos en: Un pantalón, dos camisas, jersey, como uniforme de verano, y otro de invierno, formado por: Un pantalón, dos camisas, jersey y prenda de abrigo.

Al personal que realice funciones de engrase y limpieza, que trabajen en un medio húmedo o graso, se les proveerá de calzado adecuado.

A los trabajadores que realicen operaciones de carga y descarga, se les dotará de botas de seguridad de puntera reforzada.

2. – Como norma general, la empresa entregará a los trabajadores otras ropas o accesorios protectores que necesiten para desarrollar su trabajo y evitar mejor los posibles accidentes laborales o enfermedades profesionales.

3. – El trabajador deberá hacer un uso correcto de la ropa de trabajo. Si por alguna causa o circunstancia esta se deteriorase, la empresa facilitará otra, entregando el trabajador las prendas o accesorios deteriorados.

CAPÍTULO 8. – PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 26. – *Deberes de los trabajadores.*

Dentro de las obligaciones que tengan asignadas los trabajadores, éstos deberán hacer un uso adecuado del material de la empresa, siendo responsables de los daños que ocasionen por negligencia en el uso de dicho material, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponderles.

Artículo 27. – *Faltas y sanciones.*

En materia de faltas y sanciones la empresa estará a lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el «II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera» (Resolución de la Dirección General de Empleo, de 13 de marzo de 2012, B.O.E. del 29).

CAPÍTULO 9. – OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 28. – *Retirada del carnet de conducir.*

1. – Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a acoplar al trabajador a un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario del Convenio más antigüedad.



2. – El trabajador acepta disfrutar la vacación anual, si no la hubiera ya disfrutado, durante los 30 primeros días de retirada del carnet o por el resto. Si la retirada del carnet fuera por un plazo superior a 90 días, a partir de ese plazo se concederá al trabajador la excedencia forzosa, hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose nuevamente a la empresa.

Artículo 29. – *Seguro de retirada de carnet de conducir.*

1. – La empresa se pondrá de acuerdo con los trabajadores para establecer un seguro de retirada de carnet cuya prima será abonada al 50% por la empresa y al 50% por los trabajadores.

2. – Las indemnizaciones con cargo a la Compañía aseguradora serán repartidas al 50% cuando la empresa diese ocupación al trabajador.

Artículo 30. – *Liquidación de atrasos.*

1. – Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que hayan prestado sus servicios durante la vigencia del mismo y hubieran causado baja en la empresa antes de su publicación, tendrán derecho a la liquidación de atrasos.

2. – La liquidación de atrasos no tendrá lugar cuando entre el trabajador y la empresa se haya firmado el finiquito en el que conste incluido, a tanto alzado, alguna cantidad por este concepto. No obstante, sí procederá cuando la diferencia suponga una pérdida para el trabajador superior al 100%.

Artículo 31. – *Cese del trabajador.*

1. – El trabajador, con 63 años de edad o más, y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante, al menos, 25 años, tendrá derecho a tres meses de vacaciones ininterrumpidas e inmediatamente anteriores a la fecha del cese.

Por cada periodo de 5 años de servicios que excedan de los 25, este periodo vacacional se incrementará en un mes.

2. – El trabajador, con menos de 63 años de edad, y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante al menos 25 años, tendrá el mismo derecho del apartado anterior, incrementando el periodo vacacional un mes por cada año de edad del trabajador inferior a 65 años, con el límite máximo de los 60 años de edad.

3. – Los derechos de los apartados 1 y 2 no procederán cuando el cese sea motivado por despido disciplinario.

CAPÍTULO 10. – FORMACIÓN

Artículo 32. – *Formación.*

1. – Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (B.O.E. de 23 de abril de 2001), declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

2. – La Delegación Sindical desarrollará las iniciativas que pudieran ser necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo.



3. – La Delegación Sindical velará por el mantenimiento del espíritu que tiene la formación, con especial atención a los siguientes aspectos:

- a) Cuando la empresa adopte nuevas tecnologías desconocidas para el trabajador.
- b) Cuando al trabajador dentro de la empresa se le destine a otro puesto de trabajo con funciones distintas de las que viene realizando habitualmente.
- c) Cuando el trabajador, por su trabajo técnico, requiera cursos de formación específica, para mantenerse ante los avances técnicos.
- d) Como medidas para mejorar la productividad y calidad de las empresas, a fin de tener una mayor competitividad.
- e) Los trabajadores que efectúen cursos de formación, cursos de adaptación de nueva tecnología o métodos de trabajo y no superen con aptitud mínima los citados cursos, la empresa aplicará el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO 11. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. – *Órganos de representación.*

1. – Los órganos de representación de la empresa serán los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso.

2. – La empresa y los representantes de personal se comprometen al diálogo fluido, eficaz y constructivo para la buena marcha de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores cuyo objetivo sea conseguir un mayor rendimiento en la empresa y mejoras sociales que beneficien a todos.

Artículo 34. – *Delegados de personal.*

1. – Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

2. – Competencias:

1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2) Recibir la copia básica de todos los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.



– Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

– Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

– Planes de formación profesional de la empresa.

– Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

– Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8) Ejercer una labor de:

– Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

– Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

9) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3. – Los informes que deba emitir la Delegación Sindical a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.0 y 5.0 del número 2 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.



Artículo 35. – *Capacidad y sigilo profesional.*

1. – Se reconoce a la Delegación Sindical capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. – Los miembros de la Delegación Sindical observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.0, 2.0, 3.0, 4.0 y 5.0 del apartado 2 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer a la Delegación Sindical y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los Delegados podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO 12. – POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 36. – *Plan de igualdad y no discriminación.*

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

1. Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
2. Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
3. Clasificación profesional.
4. Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
5. Política de formación.
6. Promoción profesional y económica.
7. Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
8. Suspensión y extinción del contrato.

En materia de 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 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, se creará una Comisión Paritaria de trabajo para negociar y acordar las medidas oportunas en la forma que se determina en la legislación laboral. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo 11l del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES

AÑO 2011

Categorías	Grupo Cotización	Salario Base	Plus de Transporte	Total Mensual	Total Anual
Grupo 1º					
Grupo A					
Jefe de Servicio	01	1.687,44	59,83	1.747,27	26.029,62
Grupo B		-	-	-	-
Ingenieros y Licenciados	02	1.548,38	59,83	1.608,22	23.943,73
Ingenieros Técnicos y Aux.	02	1.287,38	59,83	1.347,21	20.028,72
Grupo 2º					
Personal Administrativo					
Jefe de Servicio	02	1.687,78	59,83	1.747,61	26.034,62
Jefe de Negociado	02	1.575,76	59,83	1.635,60	24.354,43
Oficial de 1ª	07	1.431,15	59,83	1.490,98	22.185,21
Oficial de 2ª	07	1.167,03	59,83	1.226,86	18.223,45
Auxiliar Administrativo	07	1.117,88	59,83	1.177,71	17.486,19
Grupo 3º					
Personal de Movimiento					
Jefe de Tráfico	02	1.351,30	59,83	1.411,13	20.987,45
Conductor de Ruta	09	1.184,55	59,83	1.244,38	18.486,18
Jefe de Taller	02	1.289,87	59,83	1.349,71	20.066,11
Oficial 1ª Mecánico	09	1.130,18	59,83	1.190,02	17.670,75
Oficial 2ª Mecanizo	09	1.099,46	59,83	1.159,29	17.209,92
Encargado de Almacén	09	1.282,84	59,83	1.342,67	19.960,54
Conductor de Plaza	09	1.236,81	59,83	1.296,64	19.270,15
Oficial 1ª Carretillero	09	1.320,59	59,83	1.380,42	20.526,78
Oficial 2ª Carretillero	09	1.237,92	59,83	1.297,75	19.286,79
Carretillero	09	1.155,24	59,83	1.215,08	18.046,63
Mozo Especializado	09	1.105,60	59,83	1.165,43	17.301,96
Mozo Ordinario	09	1.044,19	59,83	1.104,02	163380,79
Grupo 4º					
Personal Subalterno					
Portero	09	933,62	59,83	993,46	14.722,36
Vigilante	09	933,62	59,83	993,46	14.722,36
Limpiador	09	859,92	59,83	919,75	13.616,79



Régimen disciplinario establecido en el «II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera» (Resolución de la Dirección General de Empleo de 13 de marzo de 2012, B.O.E. del 29).

a) Son faltas leves:

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

b) Son faltas graves:

1. – Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
2. – Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. – Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. – La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. – La alegación de causas falsas para las licencias.
6. – La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. – Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. – Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. – Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. – El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.



11. – Las expresadas en los puntos 2, 3, 4 y 7 del apartado a), siempre que:

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

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (apartado a).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.

c) Son faltas muy graves:

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

2. – Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de seis meses, o diez días alternos durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

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

11. – El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.



12. – El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

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.

Sanciones:

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o Comité de Empresa.

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

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

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

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.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de cursar recibo de la comunicación.