

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Grúas Niza, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021 para la empresa Grúas Niza, SL. Código convenio número 01100862012019.

**ANTECEDENTES**

El día 14 de febrero de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 1 de febrero de 2019.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 26 de febrero de 2019

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa**

**Grúas Niza, SL**

Índice

1. Preámbulo
1. Ámbito aplicación funcional , personal y territorial
2. Vigencia y denuncia
3. Jornada laboral y determinación
4. Organización del trabajo
5. Normas del trabajo y obligaciones específicas de los conductores y conductoras.
6. Vacaciones
7. Plazo de preaviso
8. Conceptos retributivos indemnizatorios
9. Salario base
10. Prima de rendimiento
11. Antigüedad
12. Pagas extraordinarias
13. Participación beneficios
14. Horas extraordinarias
15. Dietas
16. Plus distancia
17. Plus nocturnidad
18. Plus de disponibilidad (fin de semana y festivo)
19. Cláusula de inaplicación económica
20. Póliza accidentes convenio
21. Permisos
22. Prestación complementaria enfermedad común y accidente de trabajo
23. Ropa de trabajo
24. Gratificación jubilación
25. Pago de multas
26. Retirada de carnet
27. Contratación temporal o de duración determinada
28. Régimen disciplinario
29. Subrogación
30. Retribución salarial

### Preámbulo

Ante la inexistencia de un convenio que regule las actividades y necesidades de una empresa que presta servicios de auxilio en carretera, y ante la poca adaptación que tiene para la misma el convenio provincial de transportes de carretera para la provincia de Álava, se crea la necesidad de regular las relaciones laborales del personal que forma la plantilla de Grúas Niza SL, mediante un convenio de empresa, que contemple las singularidades y necesidades del sector.

La comisión negociadora del convenio, está formada por la Dirección de la empresa de Grúas Niza SL por el delegado de personal de los trabajadores y trabajadoras y los asesores/as de ambos.

Todos ellos se reconocen la representatividad y legitimidad suficiente para llevar a cabo la negociación del presente convenio.

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial**

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa de Grúas Niza SL, sea cual sea su centro o puesto de trabajo donde presten servicios, y sean cuales sean sus funciones dentro de la empresa, dejando sin efecto ni valor cualquier pacto que haya con anterioridad.

El presente convenio, incluye la totalidad del personal que ocupa la empresa Grúas Niza SL tanto de carácter indefinido, eventual o interino, que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia.

En todo lo no previsto en este convenio propio, se atenderá a lo que se disponga en el vigente convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de Álava.

#### **Artículo 2. Vigencia y denuncia**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el 1 de enero de 2019 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial. Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 2 meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. Las partes se comprometen a negociar de buena fe el acuerdo que lo sustituya.

#### **Artículo 3. Jornada laboral y determinación**

Se establece una jornada laboral durante toda la vigencia del presente convenio de 1.778 horas y se establece la obligatoriedad de un puente al año para cada trabajador/a de la empresa.

Se entiende por hora efectiva trabajada, la que supone estar al servicio del vehículo, ya sea conduciendo, vigilando o realizando las labores propias de mantenimiento.

Al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores esta jornada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad de la ocupación.

La determinación del trabajo de jornada a realizar, se hará en cada centro de trabajo, y se distribuirá de mutuo acuerdo entre trabajadores/as y empresarios/as, a través del oportuno calendario laboral, que deberá realizarse en los dos primeros meses del año. En cuanto a las demás circunstancias referentes a la jornada y descansos dominicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para el sector.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento, como máximo de la jornada de trabajo (172 horas). Estas horas serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos. La utilización de esta bolsa de horas fuera de los días laborales requerirá acuerdo con el trabajador/a o bien pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el párrafo anterior, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores/as con al menos 5 días de antelación a la aplicación de la medida, salvo en aquellos avisos urgentes o inaplazables del cliente, debidamente justificados, que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso esta comunicación se hará con el tiempo estrictamente necesario.

Se establece que cada grupo de trabajo pueda disfrutar de un puente al año, y que dicho disfrute tenga carácter de rotativo y equitativo y se determinará anualmente en el calendario laboral

#### **Artículo 4. Organización del trabajo**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, las facultas y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la dirección efectiva de la empresa, a la cual corresponde, si procede, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de esta facultad, que tendrá que ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente convenio y en las normas y pactos que se apliquen.

Ante la peculiaridad de nuestra actividad y con el fin de cubrir las necesidades de nuestro clientes, se establece para los chóferes de grúas diferentes turnos de trabajo de lunes a viernes y un servicio de disponibilidad para los fines de semana, noches y festivos.

##### Turnos

Turno 1. De 9:00 a 14:00 de la mañana y de 16:00 a 19:00 de la tarde.

Turno 2. De 9:00 a 13:00 de la mañana y de 18:00 a 22:00 de la tarde.

Turno 3. De 8:00 a 12:00 de la mañana y de 14:00 a 18:00 de la tarde.

Turno 4. De 14:00 a 22:00 de la tarde.

Turno 5. De 22:00 de la noche a 06:00 de la mañana.

##### Disponibilidad

Disponibilidad nocturna. De lunes a domingo de 22:00 de la noche a 8:00 de la mañana.

Disponibilidad fin de semana y festivos. Fines de semana y festivos de 8:00 de la mañana a 22:00 de la noche.

El trabajador/a que haya prestado la guardia el fin de semana diurna, la empresa se compromete que en dos de cada tres guardias que realice cada trabajador/a de fin de semana, el lunes siguiente de inicio de trabajo, este se lleve a cabo en el turno de tarde, siempre y cuando se cumplan los parámetros de mínimos. Es decir, de 8:00 a 12:00 y de 14:00 a 18:00, tiene que haber mínimos de dos personas en grúas y en el horario de 14:00 a 22:00 debe haber tres personas para el puesto de choferes de grúa.

Los turnos de trabajo y disponibilidad determinados en este artículo se organizarán y llevarán a cabo de manera rotativa, teniendo en cuenta sus posibles variaciones en función del personal que en cada momento no preste servicios por cualquier circunstancia, tales como vacaciones, bajas médica.

Antes del 28 de febrero de cada año se establecerá el calendario de dicho año con los diferentes turnos de trabajo de manera correlativa.

**Artículo 5. Normas del trabajo y obligaciones específicas de los conductores/as**

El trabajador/a estará obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la empresa.

Estas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constituciones.

En cualquier caso, la empresa exigirá la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etc...

Las empresas tienen la obligación de que los vehículos se encuentren en buenas condiciones y que cumpla las normas y reglamento a que a tal fin recoge la ley.

Además de las obligaciones propias de conducción, los conductores y conductoras tienen:

– Revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general de vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y se lo requiera para ello.

– Conducir suavemente, tratando con el máximo cuidado el vehículo y sus elementos motrices minimizando las averías, el consumo de combustible y previendo con antelación los peligros de la calzada y fuera de ellas.

– Efectuar el repostaje de carburante u otros tipos de repostaje actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicios, como cualquier otro u otros que cualquier de los mandos le diga.

– Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando esté fuera de la base.

– Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros que acceden al vehículo de la empresa, favoreciendo la imagen de la empresa.

– No dejar nunca desatendido a los clientes.

– No hablar mal de la empresa, de sus clientes, empleados directivos y propietarios.

– Así mismo, realizar la limpieza interior y exterior del vehículo. siendo responsable del mismo durante el servicio y dando parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, rellenando en la forma reglamentaria el libro y, si procede las hojas de ruta.

– Tiene que cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto, dando en caso contrario parte con la incidencia acontecida. Al acabar el servicios tiene que rellenar el parte con la información requerida por el proceso en vigor establecido por la empresa.

– Asimismo se avisará, rellenando el parte correspondiente de las anomalías mecánicas eléctricas, electrónicas, neumática, etc... que haya advertido para su correcta reparación preventiva de daños mayores o correcta de los elementos ya averiados.

– Informar así mismo de cualquier daño ocasionado al vehículo en el momento de volver a la base, efectuando el parte correspondiente.

– El conductor es responsable de conocer el horario laboral del día siguiente y por lo tanto de contactar con la base la hora indicada.

Y en todas las otras que establezca la empresa en el ejercicio de su poder de dirección.

**Artículo 6. Vacaciones**

El personal disfrutará de un período de vacaciones de 32 días naturales al año, de los cuales al menos 16 días serán consecutivos y dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La fecha de disfrute de los 16 días restantes se determinará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

No podrán comenzar en día festivo ni anterior a la fiesta, ni en sábado ni en domingo.

En cualquier caso, y ante la actividad concreta de la empresa no cabe más de una persona de plantilla con similares labores en la empresa, en el mismo periodo por disfrute vacacional, habiendo necesariamente de cuadrar entre las partes las mismas. En el caso de que no puedan en el periodo de junio a septiembre disfrutar de estos días consecutivos marcados, se gestionará de manera rotativa siendo en el año siguiente las personas que no lo hayan disfrutadas las que lo llevarán a cabo.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido. Si la incapacidad temporal se produce estando de vacaciones, éstas se reanudarán tras el alta.

Para el cálculo de las percepciones de las vacaciones, se estará a lo dispuesto en las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de mayo del 2014 y del 12 de junio del 2016, así como al comunicado de la Sala de Social del Tribunal Supremo de 16 de junio del 2016, que establecen que «la retribución del periodo de vacaciones anuales debe incluir todos los conceptos retributivos ordinarios y solo cabe excluir los extraordinarios o que suponga doble pago»

#### **Artículo 7. Plazo de preaviso**

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- \* Personal directivo 30 días.
- \* Personal administrativo 15 días.
- \* Resto del personal 15 días.

El incumplimiento de los plazos indicados motivará una sanción equivalente a los importes de los emolumentos de los días de retraso en la comunicación.

Esta sanción podrá retraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador/a en concepto de finiquito.

#### **Artículo 8. Conceptos retributivos e indemnizatorios**

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se regulan en el presente convenio, son:

Conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complementos: antigüedad y complemento personal en su caso. Prima de rendimiento, horas extraordinarias, gratificaciones de julio y Navidad, participación de beneficios y, en su caso, renovación del ADR.

Conceptos indemnizatorios:

- Dietas.
- Plus de distancia.
- Plus de nocturnidad.
- Plus disponibilidad (fin de semana y festivos).

**Artículo 9. Salario base**

Se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional, en la columna correspondiente en el anexo salarial.

**Artículo 10. Prima de rendimiento**

Las primas de rendimiento corresponderán a una actividad normal y se devengarán tanto en día trabajado como en festivo y descansos, y en la cuantía que figura en las tablas salariales anexa.

**Artículo 11. Antigüedad**

El premio de antigüedad se abonará sobre las remuneraciones que figuran en la primera columna de las tablas salariales (salario base) del convenio.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán de un aumento periódico del 5 por ciento sobre el salario base por cada cinco años de servicio en la misma empresa, según la siguiente tabla:

A los cinco años	5 por ciento
A los 9 años	5 por ciento
A los 10 años	10 por ciento
A los 15 años	15 por ciento
A los 16 años	15 por ciento
A los 20 años	20 por ciento
A los 24 años	20 por ciento
A los 25 años	25 por ciento
A los 29 años	25 por ciento

**Artículo 12. Pagas extraordinarias**

En el presente convenio se establecen dos pagas extraordinarias en julio y Navidad, en cuantía que para cada categoría profesional se fija en las tablas salariales más la suma en concepto de antigüedad y complemento personal en su caso.

Dichas pagas se generan de manera semestral, es decir la de junio del 1 de enero al 30 de junio del año en curso y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Dicho importe no se verá modificado en su cuantía, en caso de IT.

**Artículo 13. Participación de beneficios**

En concepto de participación en beneficios las empresas abonarán una gratificación en la cuantía fijada en las tablas salariales, más la suma correspondiente en concepto de antigüedad en la empresa y complemento personal en su caso.

Dicho importe no se verá modificado en su cuantía, en caso de IT.

A partir del 1 de enero de 2019 y de manera indefinida se establece el prorrateo mensual de dicha paga, en la nómina de cada trabajador/a.

**Artículo 14. Horas extraordinarias**

Para el abono de las mismas se estará a lo establecido en la legislación vigente o a los acuerdos que existan o puedan pactarse entre empresa y trabajadores/as a lo largo de la vigencia del convenio, procurando su compensación por tiempo libre, a voluntad del trabajador/a. A partir de la vigencia del presente convenio, su valor oficial sin computar antigüedad, se concreta en las tablas salariales.

Las horas extras que sean necesarias por causas imprevistas, de fuerza mayor o de carácter estructural, entendiéndose por éstas las necesarias por pedidos especiales, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, averías, cortes de carretera y otras análogas, se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por contratación de trabajadores/as en desempleo, bajo distintas modalidades previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores/as, el número de horas extras realizadas especificando las causas. En función de esta información la empresa y representantes de los trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, remitiendo a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, y adjuntando a los boletines de cotización del mes correspondiente, aquellas que se hayan definido como estructurales.

#### **Artículo 15. Dietas**

Al trabajador o trabajadora que tenga derecho a percibir la dieta correspondiente, se le abonará la cantidad que figura en el anexo 1. Las dietas nacionales se incluye Portugal.

El trabajador/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su centro de trabajo no resultando posible que el trabajador/a pueda volver a realizar la comida o cena en el ámbito de trabajo o domicilio.

#### **Artículo 16. Plus de distancia**

Si una vez contratado un trabajador/a en un centro de trabajo determinado, se produjera con posterioridad por la empresa un traslado a otro municipio diferente, se procederá de la siguiente manera:

– Si el trabajador/a cambia de domicilio, la empresa le abonará los gastos del traslado de enseres.

– Si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador/a hasta el nuevo centro de trabajo de su empresa se puede efectuar en transporte público regular y con horarios coincidentes con los de la jornada laboral, se le abonará el coste del mismo o se le facilitará un título de transporte (billete).

– Si el trabajador/a tuviera que utilizar su vehículo particular para efectuar el desplazamiento, percibirá las cantidades que acuerde la empresa con los trabajadores/as afectados.

#### **Artículo 17. Plus de nocturnidad**

El salario del presente convenio ya ha sido fijado en atención a la cual el trabajo puede ser realizado por la noche, por el que no se percibirá un plus de nocturnidad y se entiende compensado por el salario que ha sido fijado en el presente convenio.

#### **Artículo 18. Plus disponibilidad de fin de semana y festivo**

Por necesidades de la empresa, cada sábado, domingo y festivo nacional, provincial o local que se preste el servicio de guardia en servicio de grúa, el personal afectado con una antigüedad de más de un año en la empresa, cobrará 150 euros brutos por día efectivo. Para aquellos que no lleven el año de antigüedad el precio será de 140 euros brutos por día efectivo. Dicho valor queda fijado para toda la vigencia del convenio, no estando supeditado a incrementos salariales.

El trabajador/a de guardia en fin de semana o festivo, no tendrá la obligación de estar disponible físicamente en las instalaciones de la empresa, sino que podrá estar fuera de ellas siempre que acuda al lugar del servicio en un tiempo inferior a 40 minutos, si el servicio es en la provincia de Álava.

Se habilita la sala office para disfrute del personal de guardia tanto diurna como nocturna, de día festivo, el cual se compromete a mantenerlo en perfectas condiciones de higiene, limpieza y orden.

#### **Artículo 19. Cláusula de inaplicación económica**

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a implicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando la empresa ante una disminución de su nivel de ingresos durante dos trimestres consecutivos respecto a los mismos periodo del año anterior o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento de la ocupación en la misma por las pérdidas que se pudieran ocasionar en la cuenta de pérdidas y ganancias previas para los dos trimestres próximos.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas al hecho que alude el artículo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo tendrá que ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación tendrá que determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores y trabajadoras, estableciendo, si procede y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo, su duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, se someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no consiguiera un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos del PRECO para solucionar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido la sumisión de las discrepancias a un arbitraje vinculante del PRECO. En este caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

#### **Artículo 20. Póliza de seguro de accidentes**

Las empresas vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguros, para la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente total para la profesión habitual, de los trabajadores/as por las contingencias de accidente de trabajo, incluidos los accidentes laborales «in itinere», así como la enfermedad profesional, y que garanticen al trabajador/a accidentado o causa habientes el percibo de las indemnizaciones siguientes:

Sesenta mil ciento uno con veintiún euros (60.101,21 euros) por fallecimiento.

Sesenta mil ciento uno con veintiún euros (60.101,21 euros), en los casos de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual, derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional.

Los trabajadores/as contribuirán con el 20 por ciento de dicha póliza, que será descontada tras la formalización de la misma.

La copia de la póliza suscrita se entregará a aquellos trabajadores/as que lo soliciten.

**Artículo 21. Permisos y licencias**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a. Esta licencia no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones.

b) 1 día en el supuesto de matrimonio de parientes del trabajador/a o de su cónyuge hasta segundo grado.

c) 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos/as.

d) 2 días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el grado segundo de consanguinidad o afinidad, a excepción como se ha dicho del fallecimiento del cónyuge o hijos/as del trabajador, en cuyo caso serán 5 días naturales. En los demás supuestos comprende al cónyuge e hijos/as, padres-madres y suegros/as, abuelos/as de ambos, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as). Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. De los dos días de permiso en caso de nacimiento, al menos uno de ellos deberá ser siempre laborable. Si el nacimiento tiene lugar con intervención quirúrgica de cesárea, el permiso durará tres días. Toda intervención quirúrgica realizada, sin importar la duración de la operación, en centro hospitalario tendrá el carácter de enfermedad grave. En los supuestos de hospitalización los 2 días naturales, en el caso de tratarse del cónyuge, padres o hijos, podrán estar comprendidos dentro del periodo que dure la hospitalización, previa comunicación a la empresa con la debida antelación.

e) 1 día por traslado de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político o personal, en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir y del DNI.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación personal, los que ostenten el carácter de delegados/as de personal disponiendo de un crédito mínimo de 17 horas mensuales retribuidas, así como en los términos y condiciones determinados en el Estatuto de los Trabajadores.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica del sistema de la Seguridad Social, justificando dicha ausencia.

j) Conciliación de la vida laboral y familiar. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral, por cuidado de hijos/as menores de hasta 14 años.

Todas las licencias se disfrutarán, exista o no vínculo matrimonial, aunque deberá acreditarse su carácter permanente mediante certificación de empadronamiento y convivencia real, así como la ruptura del vínculo anterior en su caso.

Permiso recuperable. Se establece un permiso por asuntos particulares de 8 horas al año de carácter recuperable. Dicho disfrute debe ser solicitado, como norma general, con una antelación mínima de 2 días hábiles con respecto a la fecha de inicio del mismo.

**Artículo 22. Prestaciones complementarias en caso de accidente de trabajo o enfermedad común profesional**

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán al personal accidentado el cien por cien de su salario real en los casos de accidentes graves o muy graves durante los 210 días de baja.

El mismo complemento del cien por cien se hará efectivo por las empresas cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional merezcan el calificativo de leve pero exclusivamente a partir del día quinceavo y por un período tope máximo de 210 días.

En los casos de IT derivada de accidente de trabajo laboral o no laboral, o enfermedad común o profesional que requieran hospitalización, las empresas abonarán el cien por cien de su salario real durante todo el tiempo que dure la hospitalización y hasta el tope máximo de 210 días.

En los demás casos de IT, derivada de enfermedad común, las empresas completarán también el 90 por ciento del salario real neto a partir del 15º día y hasta el 90º día.

#### **Artículo 23. Ropa de trabajo**

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar al trabajador/a los medios necesarios y en concreto ropa de trabajo o buzo cada seis meses, botas y guantes cuando sean necesarios, y ropa impermeable para los repartidores.

#### **Artículo 24. Gratificación por jubilación**

Se establece una escala de gratificación para todo trabajador/a que, teniendo al menos un año de antigüedad en la empresa, decida acogerse a la jubilación definitiva y anticipada, y en las siguientes cuantías y edades:

	<b>2017-2019</b>
60 años	8 mensualidades
61 años	7 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	5 mensualidades
64 años	4 mensualidades

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo declaran que el premio o gratificación a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de «compromiso de pensión» a que hace referencia el RD 1588/99 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

#### **Artículo 25. Pago de multas**

Las multas que sean consecuencia de infracciones previstas y sancionadas en la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre, y correspondientes reglamentos, correrán por cuenta de la empresa; y las demás, es decir, las de circulación, serán a cuenta del trabajador/a conductor.

#### **Artículo 26. Retirada del carné de conducir**

La suspensión del permiso de conducir por un período superior a 12 meses, con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de la empresa no dará lugar por sí misma a extinción de la relación laboral, pero sí a la suspensión del periodo máximo de 12 meses.

Quedarán exceptuados de este beneficio, procediendo a la extinción de su contrato:

a. Los trabajadores/as a quienes se les retire el permiso de conducir como consecuencia de accidente ocurrido utilizando vehículo fuera de la jornada laboral.

a. Los trabajadores/as a quienes se les retire el permiso de conducir por causa de embriaguez declarada en sentencia judicial firme.

b. En caso de reincidencia dentro de un período de dos años.

En lo no dispuesto se estará a lo que dice el artículo 54 (Permiso de Conducción), del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de mercancías, publicado en el BOE el 29 de marzo de 2012.

#### **Artículo 27. Contratación temporal o de duración determinada**

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1 b del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 28. Régimen disciplinario**

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

Son faltas leves:

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

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

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

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material o de los vehículos de la empresa.

5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

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

7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Son faltas graves:

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

2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturban el servicio.

4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador/a.

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

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

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

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

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

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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.

Son faltas muy graves:

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

Cualquier falta injustificada con retención del vehículo al alcance del trabajador/a.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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, se incluye, específicamente para cumplir con la LOPD, los descriptivos que contienen los datos de las personas asistidas que se tienen que entregar a la empresa al final de la jornada y de los que se prohíbe que el personal haga copias, excepto la que se entrega al usuario al finalizar el servicio.

6) El uso y disfrute para beneficio particular o de terceros, tanto de personal de la empresa como externo a la misma, de las instalaciones de la empresa, maquinaria, herramienta o cualquier otro dispositivo propiedad de la misma, sin consentimiento ni autorización de la dirección de la empresa.

7) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

10) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones. No comunicar a la empresa las averías, accidentes o las incidencias que imposibiliten la prestación de servicios en un plazo de una hora

11) La conducción temeraria, imprudente o negligente

12) La reiteración de accidentes por causa imputable al trabajador/a a partir de 2 accidentes al año.

13) 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.

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

15) 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.

#### Procedimiento sancionador

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores y trabajadoras interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos 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.

2) 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/a, 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 y trabajadoras.

#### Privación de libertad

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

#### Sanciones

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días si no es la primera vez; falta grave a partir de la tercera.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días la primera vez; suspensión de ocupación y sueldo de 16 a 30 días la segunda vez; falta muy grave a partir de la tercera y postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días de la manera y con los efectos que establece el artículo 54.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

#### Prescripción de las faltas

Las faltas de los trabajadores y trabajadoras prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 29. Subrogación empresarial en determinados supuestos

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo establecido en el convenio de sector aplicable.

#### Artículo 30. Retribución salarial

Se establece el incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, será el que se detalla a continuación, y será de aplicación a todos los conceptos económicos:

Año 2019 – Tablas establecidas.

Año 2020 – incremento del IPC real del año 2019, con un tope máximo de un 2 por ciento.

Año 2021 – incremento del IPC real del año 2020, con un tope máximo de un 2 por ciento.

DIETAS 2019	NACIONAL
Comida	15,19
Cena	14,15
Cama	15,19
Almuerzo	6,54
<b>Total</b>	<b>51,06</b>
	EXTRANJERO
Comida	18,99
Cena	17,62
Cama y desayuno	27,18
<b>Total</b>	<b>63,80</b>

## Tablas salariales año 2019

CATEGORÍAS		SALARIO BASE	PRIMA RENDI.	MES VACACIONES	PAGAS EXTRAS	BRUTO ANUAL	VALOR H. EXTRA
Personal de talleres	Jefe/a de equipo	981,96	361,10	1343,07	1343,07	20146,20	14,30
	Oficial de 1ª	913,47	332,22	1245,69	1245,69	18685,38	13,27
	Oficial de 2ª	888,34	317,76	1206,11	1206,11	18091,85	12,85
	Peón/a especializado	848,69	303,32	1152,00	1152,00	17280,10	12,31
	Peón/a ordinario	833,14	303,32	1136,46	1136,46	17047,00	12,31
Per.subalterno	Telefonista	693,85	259,99	953,84	953,84	14307,81	10,23
Personal Administrativo	Oficial de 1ª	978,88	332,19	1311,03	1311,03	19665,57	13,96
	Oficial de 2ª	940,85	317,76	1258,60	1258,60	18879,19	13,42
	Auxiliar	856,73	288,86	1145,61	1145,61	17184,17	12,26
Personal de movimiento	Conductor/a estatal	986,00	361,11	1347,16	1347,16	20206,66	14,34
	Conductor/a comarcal	962,30	346,66	1308,95	1308,95	19634,30	13,93
	Conductor/a local	958,92	332,23	1291,15	1291,15	19367,13	13,77
	Conductor/a furgoneta	894,52	303,32	1197,82	1197,82	17967,56	12,80
	Ayudante conductor/a	882,32	303,32	1185,66	1185,66	17784,71	12,67