

CONVENIO
427 Código 38100081012015.
6943

Visto el Convenio Colectivo de Asgan Torrabonaf UTE San Miguel, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril

(B.O.E. 1.6.84) y Decreto 124//2016 de 19 de septiembre (B.O.C. 27/09/2016)

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

**CONVENIO COLECTIVO
PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019 Y 2020 SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA
ASCAN TORRABONAF SPORT S.L. (U.T.E. SAN MIGUEL DE ABONA) Y LOS
TRABAJADORES A SU SERVICIO DEDICADO A LA RECOGIDA DE RESIDUOS
URBANOS EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL DE ABONA**

Capítulo. I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbitos de aplicación.

- A) Funcional y Personal:** El presente convenio colectivo regula las condiciones laborales entre la empresa "**ASCAN TORRABONAF SPORT S.L. (U.T.E. SAN MIGUEL)**" y los trabajadores/as que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la misma, en el centro de trabajo de (**San Miguel de Abona**), por lo que a partir de su firma no podrán establecerse para ningún trabajador/a (con contrato fijo o temporal), condiciones diferentes a las pactadas en el presente convenio, salvo que éstas, fuesen acordadas por las partes firmantes del mismo. Son partes legitimadas para negociar este Convenio Colectivo la empresa ASCAN TORRABONAF SPORT S.L (UTE SAN MIGUEL), a través de su representación legal y por la parte social el/la delegado/a de personal.
- B) Temporal:** La vigencia de este Convenio Colectivo será de **(4) cuatro años** naturales contados a partir **del 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020**, aceptando las partes su plena eficacia desde el momento de la firma, independientemente de su publicación en el **B.O.P**, sus efectos económicos tendrán vigencia desde **el 01 de enero de 2018**.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio, el personal de la Empresa que desempeñe funciones de consejero, así como el personal de Alta Dirección.

Artículo 2.- Denuncia y plazo de negociación.

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar la denuncia de este convenio colectivo, mediante escrito dirigido a la otra y registrado ante la autoridad laboral, con una antelación mínima en la notificación de un mes respecto al término de su vigencia.

Presentada una propuesta o una plataforma de nuevo Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, la comisión negociadora deberá constituirse en el plazo de 30 días, acordando un calendario de negociación que se iniciará como máximo, dentro de los 30 días posteriores.

El plazo para la negociación será de **(12)** doce meses a contar desde la fecha de haberse constituido la comisión negociadora. Dado por hecho, la buena fe entre ambas partes a la hora de negociar el convenio colectivo, agotado el plazo para la negociación, las partes acuerdan prorrogar la negociación en **(6)** seis meses y así poder adherirse a los procedimientos del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación **(SEMAC)**, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes en aquellos artículos del convenio que no se alcanzara acuerdo expreso.

No obstante, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes en la negociación, ninguna de las cláusulas tanto las normativas como las obligacionales perderán su vigencia, manteniéndose en vigor el convenio colectivo en todo su contenido.

Artículo 3.- Prórroga.

De no mediar denuncia, el Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año, en cuyo caso todos los conceptos económicos salariales y extrasalariales, se incrementará en la misma cuantía que el IPC Real anual (Canario), del mes de octubre de cada año.

Si el resultado de aplicar dicho diferencial fuese negativo, el porcentaje de revisión sería del 0%.

Artículo 4.- Normas complementarias.

El Estatuto de los Trabajadores, la restante Legislación Laboral vigente y el Convenio Colectivo General de Recogida Viaria, Riegos, Recogida de Residuos, Tratamiento, Eliminación de Residuos, Limpieza y conservación de alcantarillado, complementarán las disposiciones, del Convenio Colectivo en todo aquello que no esté expresamente regulado en este.

Artículo 5.- Comisión Paritaria.

1.- En el plazo de un mes contado a partir de la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión compuesta paritariamente por dos representantes de la Empresa y dos del Comité de Empresa, que asumirá las funciones de interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje, así como las de seguimiento y desarrollo de los aspectos contenidos en este convenio y sus anexos durante la totalidad de su vigencia. No existiendo representación legal de los trabajadores/as en cuantía suficiente para la constitución de la Comisión Paritaria, se completará con la incorporación del trabajador/a de mayor antigüedad en la empresa.

2.- Interpretación del convenio: En este sentido, aquellas cuestiones sobre el presente convenio en las que se produzcan divergencias de interpretación las partes acuerdan convocar la comisión paritaria para llegar a un consenso.

3.- Es facultad de la comisión paritaria la conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio.

4.- La comisión resolverá los temas que se le planteen en el plazo máximo de 10 días a partir de la recepción del problema, salvo en los supuestos de urgencia, los cuales se resolverán de manera inmediata o en un plazo máximo de tres días hábiles.

5.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en horario de trabajo y previa convocatoria de las partes o de los trabajadores/as acompañándose del orden del día y del acta de la reunión anterior, debiendo ser notificada con una antelación mínima de 72 horas. A todos los efectos, la asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria se considerará tiempo efectivo de trabajo.

6.- La comisión quedará válidamente constituida si están presentes, al menos, 2 miembros de cada una de las partes.

7.- En la primera sesión a celebrar por la comisión se nombrará de entre sus miembros un Presidente que asegurará el cumplimiento de la normativa vigente y la regularidad de las deliberaciones y un Secretario/a, que levantará acta.

A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores que serán libremente designados por cada una de las partes pudiendo contar cada una, con tres asesores/as, con voz, pero sin voto.

8.- No podrán ser objeto de acuerdo asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que sean declarados de urgencia con el voto favorable de las dos partes.

9.- En cada sesión se aprobará el acta de la anterior, que será firmada por todos los miembros presentes de la comisión.

10.- Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia, quedaran reflejadas en las actas de cada reunión, que firmaran ambas partes teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los trabajadores afectados, puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la autoridad Judicial o laboral competente.

11.- La Comisión de interpretación podrá solicitar a la Empresa o a quien corresponda, informes sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones. De no existir acuerdo, ambas partes podrán someterse al arbitraje del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo.

12.- Esta Comisión quedará constituida como órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndose la intervención previa obligatoria para la solución de las discrepancias referentes a la aplicación e interpretación del articulado del presente Convenio, siempre y cuando la Empresa y el/los/as trabajadores/as afectados lo soliciten mutuamente.

Dirección de la Comisión Paritaria:

- **Por parte empresarial:**

Ascan-Torrabonaf U.T.E. SAN MIGUEL, C/ Bentinerfe (Pº Ind. Bº de las Torres), 38670 Adeje, S/C de Tenerife.

Teléfono: 922711989.

Fax: 922781471.

- **Por la parte social:**

La dirección de Intersindical Canaria: Avenida Bulevar Chajofe, Edf. Edén, Local 106, Los Cristianos, Arona.

Teléfono: 922796331.

Fax: 922796331.

13.- En lo no convenido sobre interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 párrafo 8º del E.T que viene a establecer que, en caso de discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Si existiese algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores/as de la misma clasificación se establecen en este convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte. Con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos, todas aquellas condiciones estipuladas en convenios anteriores y suscritos entre Empresa y representantes de los trabajadores/as que no sean expresamente modificadas en este convenio. Asimismo, se reconocen los usos y costumbres.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo y la dirección del mismo, dentro de las normas de este Convenio Colectivo y de las disposiciones legales vigentes en cada momento es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional del trabajador/a. El trabajador/a está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, siempre bajo los límites legales y siempre y cuando no menoscabe su dignidad.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo debe al Empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de las facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el Empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencia de la buena fe.

**Capítulo II- Estabilidad en el Empleo, Subrogación del personal,
División de contrata y Documentos a facilitar por la Empresa
saliente a la entrante.**

Artículo 8.- Estabilidad en el Empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia es regular en el presente Convenio Colectivo la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión Empresarial, no estando establecida por vía legal, sino exigida a través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) sí concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector. Por tanto, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Subrogación del Personal.

1.- En el marco establecido en el apartado anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicio público, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

2.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, o rescate de la contrata, así como respecto de cualquier otra figura o

modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Asimismo, será de aplicación obligatoria por la empresa que sustituya, el mantenimiento del salario y condiciones más beneficiosas de la empresa originaria del servicio. Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

A.- Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de cuatro meses anterior a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

B.- Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

C.- Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D- Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la contrata, aunque no lleven un mes de antigüedad.

E.- Trabajadores/as que sustituyan a otros que se jubilen anticipadamente o acogidos a la jubilación parcial, siempre que en ambos casos los trabajadores/as tuviesen una antigüedad mínima de un mes antes de que finalice el contrato.

3.- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 9.2, y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

No obstante, lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria en la actividad y trabajadores /as.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de la contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5.- No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año.

Artículo 9.1.- División de Contrata.

En el supuesto de que la contrata cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas se fragmenten o dividan en partes o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con una antigüedad mínima de cuatro meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiera trabajado en otras zonas o servicios distintos. Será de aplicación obligatoria por la empresa entrante mantener el salario y las condiciones más beneficiosas de la empresa saliente.

Artículo 9.2.- Documentos a facilitar por la Empresa saliente a la entrante:

1.- Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo de cotización, antigüedad, jornada, horario, vacaciones disfrutadas, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier

modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante legal de los trabajadores/as o sindical, clasificación profesional y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2.- Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo de los trabajadores/as afectados por la subrogación. Si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación

b. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas de salario de los trabajadores/as afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

f. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores/as, se especificará el periodo de mandato del mismo.

3.- Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los/as trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda.

e) La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso, deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Capítulo III.- Clasificación del personal

Artículo 10.- Clasificación Funcional.

Los/las trabajadores/as incluidos en el presente Convenio Colectivo serán clasificados en Grupos Profesionales teniendo en cuenta las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno/a de ellos/as se especifica seguidamente.

Los grupos profesionales completos serán los que se regulan y se detallan a continuación:

A) Grupo de Mandos Intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador/a:

a. Encargado/a de segunda: A las órdenes de un/a encargado/a general, sub-encargado/a, encargado/a o inspector/a de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados/as de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de las oficinas, de las

actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

B) Grupo de Operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas al trabajador:

a. Conductor/a: En posesión del carné o permiso correspondiente. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de los vehículos propios del servicio. Se responsabilizará de la adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Además de la categoría del conductor tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

b. Peón/a: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en el centro de trabajo al que pertenezca.

Será necesario el acuerdo entre el/la delegado/a de personal y la dirección de la empresa para clasificar dentro de los grupos profesional los puestos de trabajo de nueva creación.

Capítulo IV. Jornada, Horario, Descansos, Vacaciones, Festivos, Licencias y Excedencias.

Artículo 11.- Jornada.

La jornada laboral se realizará de lunes a domingo, no superándose la jornada de 40 horas semanales.

Artículo 12.- El horario.

El horario para el personal será de 01:00 am a 09:00 am. No obstante, el horario se adaptará en todo caso a los horarios que fije la planta de transferencia de Malpaso y el Ayuntamiento de San Miguel de Abona.

Artículo 13.- Descanso semanal y diario.

1º- Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo descansarán como norma general 2 días consecutivos más los domingos y festivos que por cuadrante de libranzas le correspondan, debiendo librar en cómputo anual al menos 2 días x nº de semanas año realmente trabajados (2 días x (52 semanas año-5 semanas de vacaciones) =94 días libres al año. A este número, habrá que descontarle las semanas o la parte proporcional realmente no trabajada (bajas, faltas, etc.). Mientras el sistema organizativo lo permita, en la práctica, el descanso de los/las trabajadores/as se establece de la siguiente forma:

- Primera Semana: Sábado y Domingo.
- Segunda Semana: Sábado y Domingo.
- Tercera Semana: Domingo.
- Cuarta Semana: Lunes y Domingo.
- Quinta Semana: Martes y Miércoles.
- Sexta Semana: Jueves y Viernes.

El saldo de los días libres pendientes de disfrutar se regularizará mediante un cuadrante de libranza a disfrutar en el primer trimestre del año. Los trabajadores que no estuviesen de acuerdo con el saldo de días libres se lo harán constar por escrito a la empresa.

2º- La empresa entregará copia de los cuadrantes de personal a la Representación de los Trabajadores/as con una semana de antelación.

3º- Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un descanso diario mínimo de 20 minutos para refrigerio considerándose éste como tiempo de trabajo efectivo, disfrutándose entre las 04:40 am y 05:00 am, y retribuyéndose como tiempo de trabajo.

Artículo 14.- Vacaciones.

1. Se establece un período anual de vacaciones retribuidas de treinta y cinco días naturales, o los días que en proporción al tiempo correspondan, si el tiempo trabajado fuere inferior a un año. La fórmula de disfrute de estas vacaciones será la siguiente:

- 30 días naturales en el periodo comprendido entre el día 1 de abril y 31 de octubre. Se confeccionará un cuadrante de rotación de las vacaciones antes del 31 de enero de cada año entre la Empresa y el Delegado/a de Personal. Para no afectar al turno de vacaciones siguiente, el día de inicio de las mismas será siempre el día 1 del mes, independientemente de si coincidiese domingo, festivo o día libre.

- 5 días naturales dentro de los periodos del 1 de enero al 31 de marzo o del 1 de noviembre al 31 de diciembre, pudiendo en este caso solaparlos con los días anterior, posterior libres, previa comunicación a la Dirección de la Empresa de una semana. Respetando el disfrute en el mismo periodo a un trabajador/a por categoría profesional.

2. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, riesgo durante el embarazo, riesgo de lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

15 días antes de la fecha de inicio de las vacaciones, se entregará un parte firmado por la Empresa al personal al que le corresponda disfrutar las mismas. En el mencionado parte se hará constar la fecha de comienzo de las vacaciones y la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 15.- Festivos.

1. Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 1 de mayo no se realizará trabajo alguno, teniendo tales días la consideración de abonables y no recuperables. La empresa adoptará las medidas que procedan a fin de dar a conocer a los usuarios que tales días no se prestará servicio alguno.

2. El día 3 de noviembre, San Martín de Porres se considerará festivo y no recuperable. Si la citada fiesta coincidiera en sábado, domingo, lunes o anterior, posterior a festivo, su disfrute se trasladaría a otro día de la misma semana o la siguiente, previo acuerdo entre empresa, trabajadores/as o sus representantes.

3. Si alguno de los días señalados coincidiese con los días de descanso del personal, serán compensados con igual período de descanso en el saldo de días libres a disfrutar.

4. Si por necesidades del servicio y contando previamente con aquellos trabajadores voluntarios que así lo soliciten, los días 24 y 31 de diciembre en turno de tarde se prestará jornada de refuerzo y se considerará como festivo a niveles retributivos.

Artículo 16.- Licencias Retribuidas.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencia retribuida en las siguientes situaciones:

- 1.** Por matrimonio o constitución de pareja de hecho que deberá acreditarse con el Registro correspondiente (16 días).
- 2.** Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento (4 días), en los casos de complicación del parto se ampliará hasta (6 días).
- 3.** Por fallecimiento de esposo/a o pareja de hecho acreditadas e hijos (5 días), cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla se ampliará hasta (7 días).
- 4.** En los casos de hospitalización, intervención quirúrgica que requiera hospitalización, de esposo/a o, conviviente acreditada e hijos (7 días), cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla se ampliará hasta (8 días).
- 5.** Por hospitalización de padres, hermanos y abuelos del trabajador/a (4 días), en los casos que el trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la isla se ampliará hasta (6 días).
- 6.** Por fallecimiento de padres y hermanos del trabajador (3 días) abuelos, o nietos del trabajador/a (2 días) cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla se ampliará en un día en cada caso.
- 7.** Por hospitalización, de padres políticos, hermanos políticos, y abuelos políticos (2 días), en los casos que el trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la isla se ampliará hasta (4 días).
- 8.** Por fallecimiento, de padres políticos, hermanos políticos, abuelos políticos (2 días), cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla se ampliará hasta (4 días).
- 9.** Por matrimonio hijos de trabajador/a (1 día), en los casos que el trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la isla se ampliará hasta (3 días).
- 10.** Por cambio de residencia o traslado del domicilio (1 días) si se produce dentro del mismo municipio y (2 días) si es a un Municipio distinto.
- 11.** Por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos del trabajador/a (1 día), cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla se ampliará hasta (2 días).
- 12.** Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de ejecutar directamente cualquier tipo de gestión personal ante organismos públicos o privados, dispondrá del día.
 - a.** Renovación del carné de conducir.
 - b.** Comparecencia a exámenes para la obtención del carnet de conducir en cualquiera de sus categorías.
 - c.** Renovación del Documento Nacional de Identidad.

15. Realización de analíticas y acudir a médicos especialistas.

Cuando el trabajador tenga que realizarse una analítica o cuando tenga que acudir a un especialista y esta cita se tenga que realizar por la mañana, el trabajador disfrutará del día libre. Se establece un límite en el disfrute de esta licencia de 3 veces al año salvo aquellas analíticas y asistencia a consultas de médicos especialistas de carácter urgente. En todo caso, el disfrute de esta licencia habrá que justificarla.

Artículo 17.- Excedencias.

a). -Excedencia forzosa. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

b). -Excedencia voluntaria. Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad, tienen derecho a excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La excedencia voluntaria se comunicará siempre por escrito dirigido a la Empresa, con 30 días de antelación.

La excedencia podrá prorrogarse por períodos de un año, mediante comunicación escrita del trabajador/a dirigida a la Empresa, con una antelación mínima de 30 días, en el supuesto de que inicialmente la haya comunicado por un período inferior a cinco años.

El trabajador/a que se halle en situación de excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo que habitualmente venga realizando en la empresa, por lo que, al término de la misma, la reincorporación a su puesto de trabajo será automática.

El trabajador/a en situación de excedencia voluntaria, deberá comunicar por escrito a la empresa, con una antelación de 30 días, respecto del término de la misma o del plazo previsto anteriormente, su intención de reincorporación.

Quien haya disfrutado de una excedencia voluntaria, no podrá ejercer tal derecho nuevamente hasta transcurridos dos años desde el término de la anterior.

c). -Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

d). - El trabajador/a en situación de excedencia de cualquier tipo, será sustituido por otro trabajador/a contratado, a través de la modalidad contractual de "**interinidad**", pudiéndose resolver el contrato del sustituto cuando se reincorpore el trabajador/a sustituido.

Capítulo V.- Retribuciones y Estructura Salarial

Artículo 18.- Retribuciones.

Los trabajadores/as percibirán para los años 2018, 2019 y 2020 las cantidades que se recogen en la Tabla Salarial Anexa.

1º- Los salarios mensuales serán transferidos del día 01 al día 05 del mes siguiente al de devengo. Si algún mes dicho día fuese domingo o festivo, la transferencia se realizará el día anterior hábil. En el supuesto de que se produjesen más de dos retrasos durante el período de (1) un año, los trabajadores quedarán eximidos de trabajar a partir de la jornada del día 6 del mes que se produzca el tercer retraso, previa notificación fehaciente a la empresa, hasta el día en que acredite el abono de los salarios pendientes.

2º-Revisión salarial.

El Convenio se revisará durante la vigencia de este, de acuerdo con los siguientes diferenciales:

Año 2018. 2%.

Año 2019. 1,7%.

Año 2020. 2,3%.

En el mes de noviembre de cada año, las partes se reunirán para elaborar la correspondiente Tabla Salarial del año siguiente y aplicar, las revisiones salariales acordadas.

3. Fondo de Ayuda de estudios: Se crea a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, un fondo Social de 600€ al año, para repartir entre los/as trabajadores/as cuyos hijos/as cursen estudios oficiales. Dichos estudios deberán acreditarse antes del 15 de septiembre de cada año, mediante libro de familia, para los hijos/ as menores de 14 años (enseñanza obligatoria) y la matrícula correspondiente para los mayores de esa edad, y si además son mayores de 16 años, certificado de no haber obtenido rentas durante el año anterior a la fecha tope de solicitud. El fondo social de 600€ se repartirá entre el nº de hijos/as cuya documentación haya sido admitida conforme por El Comité de Empresa o delegado/s de personal y la Empresa, de forma equitativa (mismo importe por hijo/a). No podrán optar a dicho fondo los hijos/as de los/as trabajadores/as que hayan trabajado durante el año inmediatamente anterior a su solicitud, o reciban pagas o subsidios de cualquier índole. Las dudas o discusiones que surgiesen al respecto serán resueltas entre el comité de empresa o delegado de personal y la empresa en cada momento.

Artículo 19.- Salario base.

El salario base mensual correspondiente para todos los trabajadores/as comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla salarial de este Convenio Colectivo, sin atender a las circunstancias determinantes de los complementos salariales fijados en el presente convenio.

Artículo 20.- Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos:

A todos los trabajadores/as que tengan que realizar labores que por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un complemento cuya cuantía mensual figura en las Tablas Salariales anexas para cada categoría profesional. Dicho plus se abonará en las doce mensualidades.

Los trabajadores/as con categoría profesional de conductor/a o de peón percibirán dicho complemento.

b) Plus de trabajos nocturnos:

Todo el personal que trabaje en el turno de noche percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía mensual figura en el Tabla Salarial anexa. Dicho Plus se abonará en las doce mensualidades.

c) Plus de Actividad:

Todo el personal percibirá un plus de actividad cuya cuantía mensual figura en la Tabla Salarial anexa. Dicho Plus se abonará en las doce mensualidades.

d) Plus lavado ropa:

Todo el personal percibirá un plus de lavado ropa cuya cuantía figura en la Tabla Salarial anexa. Dicho Plus se abonará en las doce mensualidades.

Artículo 21.- Otros complementos: plus de transporte.

Se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores/as, como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Su importe mensual para cada categoría profesional, es la que se establece en la Tabla Salarial anexa. Dicho plus se abonará en las doce mensualidades.

Artículo 22.- Pagas Extraordinarias de vencimiento superior al mes.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán como complementos de vencimiento periódico superior al mes, tres pagas extraordinarias que serán abonadas por la empresa en las fechas que a continuación se indican:

Paga de Abril: se abonará el día 15 de abril de cada año.

Paga de Verano: se abonará el 15 de agosto de cada año.

Paga de Navidad: se abonará el 15 de diciembre de cada año.

La cuantía para cada una de dichas pagas, según la categoría profesional que corresponda, será la que figura en la Tabla Salarial anexa.

Las pagas extraordinarias se abonarán conforme a la cuantía vigente en la fecha establecida para el pago y se devengarán anualmente. Para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán comprendidas en los períodos siguientes:

Paga de Abril: del 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

Paga de Verano: del 1 de agosto al 31 de julio de cada año.

Paga de Navidad: del 1 de diciembre al 30 de noviembre de cada año.

Las Pagas extraordinarias serán transferidas los días 14 de los meses de abril, agosto y diciembre. Si algún mes, dicho día coincidiese en domingo o festivo, la transferencia se realizará el día anterior hábil.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 23.- Bolsa de vacaciones.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán en el momento de iniciar el período de vacaciones, una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones, cuya cuantía está fijada para cada categoría profesional en la Tabla Salarial Anexa.

El importe de esta gratificación será proporcional al tiempo trabajado, para aquellos trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año.

Artículo 24.- Plus de festivos.

1º Habida cuenta de que al año se establecerán 14 festivos, más el día de "San Martín de Porres", la empresa comunicará 7 días antes a los/las trabajadores/as la decisión de prestar el servicio en festivo. En dicha comunicación se hará constar el personal necesario (conductores y peones)

para la realización del servicio. Aquellos trabajadores/as que voluntariamente acepten prestar sus servicios en día Festivo percibirán, además de los salarios devengados en dichos días, un plus por cada festivo trabajado cuya cuantía está fijada para cada categoría profesional en la Tabla Salarial Anexa.

La representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores/as acordarán la realización de un cuadrante anual de prestación de servicios en día festivo, así como de los trabajadores/as que voluntariamente acepten la realización de los mismos. Los trabajadores/as interesados se inscribirán en una lista y se garantizará la distribución equitativa entre todo el personal. Si no se pudieran cubrir las necesidades con personal voluntario, se nombraría el personal que falte por orden de una lista previamente fijada.

2º-En los festivos se efectuarán el horario normal de cualquier día de la semana, salvo que, de común acuerdo, las partes designen otra regulación, dependiendo de la festividad.

Artículo 25.- Horas extraordinarias estructurales.

Para dar cumplimiento a una política social solidaria, conducente a la creación de nuevos puestos de trabajo, se acuerda por las partes suprimir las horas extraordinarias habituales.

En función del objetivo de empleo antes señalado, se acuerda la realización exclusiva de horas estructurales. Respecto a las mismas se acuerda lo siguiente: Horas estructurales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas estructurales realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución productiva, al mismo tiempo que entregará a cada trabajador que realice o vaya a realizar horas estructurales, una libreta en la que figurarán las horas realizadas al término de las mismas y que serán registradas por el capataz al que corresponda.

El cálculo del valor de las horas estructurales se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: Retribuciones totales anuales, es decir, salario base en cómputo anual (antigüedad, plus de asistencia, nocturnidad, tóxicos, transporte, etc.) en cómputo anual, más complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias), en cómputo anual.

El cociente que resulte será incrementado con el 90 por ciento para las horas realizadas en días laborales y el 110 por ciento, para las horas realizadas en domingos y días festivos.

Capítulo VI.- Empleo y contratación

Artículo 26.-Nuevas contrataciones.

Los procedimientos de selección que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa o para cubrir nuevos puestos o necesidades de trabajo se ajustarán a los siguientes acuerdos, a lo establecido en el artículo 40 de este Convenio Colectivo y a los artículos 19 y 19 bis del Convenio general del sector.

1.- La designación de las personas que han de cubrir aquellas vacantes o puestos y necesidades que lleven implícitas funciones de responsabilidad y mando, se realizará directamente por la empresa, sin más requisitos que la previa comunicación por escrito a la Representación de los Trabajadores/as.

Los empleados de la empresa con carné de conducir tienen prioridad a la hora de ocupar una plaza de conductor con respecto al personal externo, siempre que superen una prueba de aptitud.

La prueba de aptitud constará de dos fases una primera consistente en la superación de una prueba y una segunda de méritos conforme al apartado **E)** del presente artículo, para todos aquellos que hayan superado el examen correspondiente. A tal fin se articula de la forma siguiente:

A).- La Empresa expondrá en el tablón de anuncios de los centros de trabajo, la plaza o plazas a cubrir de superior o igual categoría sean diurnas o nocturnas, la calificación de éstas, así como su carácter de indefinidos o temporales.

B).- Para resolver dicho concurso, al que podrán optar todos los trabajadores fijos de la Empresa, estos en el plazo de cinco días, dirigirán un escrito a la Dirección de la Empresa y a los Representantes de los Trabajadores en el que harán constar su deseo de optar a ocupar la categoría superior que se anuncia.

C).- Una vez todas las solicitudes en poder de la Empresa y Representantes de los Trabajadores, se procederá a la constitución del tribunal calificador, el cual será paritario entendido como tal el compuesto a partes iguales entre la empresa y representación de los trabajadores en proporción porcentual al resultado obtenido en las elecciones sindicales, que haya de juzgar los concursos de ascenso y que estará compuesto por:

- El Delegado de la Empresa.
- Un vocal elegido entre los Delegados del Personal o Comité de Empresa, electo por ellos mismos.

D).- Todos los componentes del tribunal calificador deberán ostentar en la medida de lo posible, la misma categoría de las vacantes a cubrir, o de superior categoría si la hubiera.

E).- Se contemplan dos fases:

- Primera fase: Superar satisfactoriamente las pruebas que el tribunal establezca.
- Segunda fase (méritos): El Jurado como órgano paritario, adjudicará las plazas vacantes, entre los candidatos que hayan superado el primer ejercicio tomando como referencia los siguientes parámetros objetivos:
 - Antigüedad en la empresa:
 - Hasta 5 años (0,50 punto).
 - De 5 años a 10 años (0,75 punto).
 - Más de 10 años (1,00 punto).
 - Fecha de obtención del carnet de conducir (Clase C).
 - Hasta 5 años (0,50 puntos).
 - De 5 años a 10 años (1,00 punto).
 - Más de 10 años (1,25 puntos)
 - Calificación suficiente para el puesto de trabajo a cubrir (de 0 a 0,75 puntos).
 - Conocimientos del puesto de trabajo a cubrir (de 0 a 1 punto).
 - Haber desempeñado funciones de superior categoría (de 0,50 puntos por semestre hasta un máximo de 2 puntos).
 - Estar dotado de capacidad suficiente para la categoría (de 0 punto a 1 punto).
 - Responsabilidad y confianza (de 0 a 1,5 puntos).

En iguales condiciones idóneas, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Una vez concluida las dos fases anteriormente descritas, se publicará en el tablón de anuncios un listado ordenado por puntuación obtenida por cada uno de los trabajadores de mayor a menor, especificando claramente a la categoría profesional y turno de trabajo que ostenta. Dicho listado se respetará por estricto orden de puntuación.

El personal que una vez haya aprobado las pruebas para el concurso de promoción interna y no pueda acceder a la plaza correspondiente deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa tal cuestión, a los efectos de su exclusión de los listados correspondientes, para revocar la anterior manifestación, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con una antelación mínima de tres meses.

En el caso de que un trabajador incluido en las listas, no pudiese acceder a la plaza por causa justificada (Deberá justificarse como mínimo dos días antes, salvo causa de fuerza mayor), pasará automáticamente el siguiente en lista, perdiendo su turno.

Mientras dure el procedimiento de selección de la vacante de conductor, la empresa podrá contratar a trabajadores conductores en la modalidad de contrato temporal por un plazo máximo de un mes, hasta tanto no resuelva la adjudicación de la vacante, siempre y cuando reúna los requisitos que se exigen para el desempeño de la categoría de conductor (prueba de aptitud).

Las condiciones económicas de las nuevas contrataciones cuyas funciones/categorías no estén contempladas en el convenio, guardarán en todo caso la debida analogía con las funciones/categorías afines.

2- La Empresa entregará a la Representación de los Trabajadores/as una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, en el plazo de 10 días a partir de su concertación. La misma obligación y en idéntico plazo, deberá observarse para las prórrogas y para denuncias de los mismos.

Artículo 27.- Suspensión o retirada del Carnet de Conducir a los Conductores/as.

1.- En caso de que le sea retirado el permiso de conducir a un/a conductor/a por acciones o hechos no dolosos cometidos y producidos ambos dentro de la jornada laboral de trabajo, la empresa le asignará un trabajo de inferior categoría y tendrá derecho a la percepción de los salarios de su categoría de conductor/a durante 1 año. Transcurrido y finalizado este período, pasará a percibir el salario correspondiente a la categoría que se encuentre desempeñando, mientras no recupere el permiso de conducir.

2.- Si la retirada del permiso de conducir se produce por acciones o hechos no dolosos cometidos o producidos, ambos fuera de la jornada laboral de trabajo, la empresa ofrecerá al conductor/a que se encuentre en tal circunstancia, un puesto de otra categoría vacante diferente a la suya, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría que vaya a desempeñar, mientras no recupere el permiso de conducir.

3.- En caso de que a un trabajador/a con categoría de conductor/a, no le fuera renovado el permiso de conducir, la empresa ofrecerá al conductor/a que se encuentre en tal circunstancia, un puesto de otra categoría vacante a la suya, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría que vaya a desempeñar.

4.- En el supuesto de que a un trabajador/a con categoría de conductor/a no le fuera renovado el permiso de conducir de las clases C, y por el contrario

se le renovará el carnet de conducir de vehículos clase B, pasaría a desempeñar las mismas labores de la categoría de conductor/a, con el mismo salario, en vehículos a los que autorice su licencia., vehículos en todo caso que la empresa pudiera tener en servicio, y vacante el cupo de conductores/as.

5.- En todo caso y mientras duren tales situaciones, el trabajador podrá acogerse a las excedencias previstas en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

6.- Los beneficios contemplados en el presente artículo, no serán de aplicación, cuando las causas de retirada del permiso de conducir, sean por imprudencia, constitutiva de infracción penal que haya motivado fallo en sentencia firme, o caso de embriaguez, y sustancias estupefacientes. Nunca a estos efectos, se considerará imprudencia cuando el conductor/a, con la debida precaución y usando las señalizaciones de emergencia, circule en sentido contrario al establecido en la calzada y vaya provisto de autorización de la policía municipal, tramitada por la empresa para circular en sentido contrario.

Artículo 28.-Período de prueba.

En el caso de la empresa ASCAN TORRABONAF SPORT SAN MIGUEL, al contar con menos de 25 trabajadores/as el período de prueba tendrá un máximo de tres meses para los/las trabajadores/as que no sean técnicos titulados. Para el supuesto de contratos temporales de duración determinada por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no excederá de un mes.

Durante el periodo de prueba, la parte que quiera rescindir la relación laboral deberá comunicarla por escrito antes de hacerla efectiva.

El período de prueba computará a los efectos de antigüedad, en caso de Incapacidad Temporal.

Artículo 29.- Preaviso de baja. Garantías en caso de despido.

El trabajador/a que desee causar baja voluntaria en la Empresa deberá comunicarlo formalmente con una antelación de 15 días, cuando el contrato se haya concertado por una duración igual o superior a un año. En los supuestos de duración inferior, el plazo será de 5 días.

Artículo 30.- Recibo de finiquito.

Con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, la Empresa acompañará una copia de la propuesta de liquidación al trabajador/a.

En el caso de que, en un mes, la Empresa no liquidase al trabajador/a, éste tendrá derecho a percibir un 15% de demora.

Capítulo VII.- Mejoras Sociales, Salud Laboral, y otras mejoras.

Artículo 31.- Formación y perfeccionamiento profesional.

La representación de los trabajadores/as en la Empresa elaborará y elevará propuesta de Formación del Personal, para que, al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua, la Empresa presente los mismos a la Fundación Tripartita, así como la solicitud de ayudas para su financiación.

Artículo 32.- Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad profesional o accidente o de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en la forma en que a continuación se indica:

a) En los supuestos de IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en aquellos casos de enfermedad común o accidente no laboral que requiera hospitalización, el 100% de las retribuciones, desde el primer día incluido las pagas extras o las pagas de devengo superior al mes.

b) En los demás supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, se aplicarán las siguientes normas:

- Si la baja, es la primera durante los 365 días anteriores, se complementará hasta cubrir el 100 % del salario bruto mensual y por un período máximo de 3 meses. Se devengarán al 50 % las partes proporcionales de las pagas extras, si corresponde el complemento salarial y en tanto se mantenga éste.
- Si la baja fuese la segunda en idéntico período, se complementaría al 100 % hasta el salario bruto mensual, durante un período máximo de dos meses y el devengo de las pagas extras se reducirá en un 25 %, si corresponde el complemento salarial y en tanto se mantenga éste.
- Para el resto de supuestos, se estaría a lo que disponga la legislación vigente en materia de prestaciones por I.T.

c)- Para que las enfermedades puedan ser considerados como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa en el plazo de 24 horas, a partir de que se produzca y acreditarlo ante ella con la baja médica, como mínimo, antes de los dos días siguientes al día en que la inasistencia al trabajo tuvo lugar. El trabajador

estará obligado igualmente, a entregar los partes de confirmación que se produzcan en el mismo plazo de dos días.

d)- La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que a cargo de la empresa y para tales situaciones se establecen en este artículo.

Artículo 33.- Anticipos.

Los Trabajadores/as o familiar autorizado, podrán percibir anticipos a cuenta del importe del salario generado.

Artículo 34.- Seguro de vida e incapacidad permanente

1.- La Empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro de vida, accidente y enfermedad profesional para todo el personal en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente con un capital por una sola vez de euros **(14.200 euros)** si aconteciera el fallecimiento de este antes de producirse su jubilación.

2.- El mismo importe y por una sola vez, en caso de declararse por los organismos oficiales competentes una incapacidad que determine la pérdida definitiva del empleo.

La definición de los seguros será la siguiente:

- Seguro de vida colectivo temporal renovable.
- Seguro de accidente y enfermedad profesional Colectivo Temporal Renovable.

Prestaciones garantizadas en las pólizas:

- Muerte de trabajador/a.
- Muerte por accidente laboral.
- Incapacidad total y permanente.

Artículo 35.- Reconocimiento médico.

La Empresa ofrecerá a todos los Trabajadores/as de nueva contratación una revisión médica antes de comenzar a trabajar.

De igual manera ofrecerá a todos los trabajadores/as de la plantilla una revisión médica anual. Se respetará en todo caso el carácter personal y privado de los resultados.

A los trabajadores/as se le dará el día libre, para realizar las revisiones requeridas por el servicio médico de la mutua no coincidiendo este con el día de libranzas.

Los/las trabajadores/as de esta empresa, en el ámbito de la protección de riesgos específicos deben realizarse los reconocimientos médicos anuales de carácter obligatorio.

Artículo 36.-Jubilación, en concreto de jubilación parcial.

EDAD EXIGIBLE

Regla general:

A partir de 1-1-2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de:

- 67 años o
- 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

Este requisito será exigible, en todo caso, cuando se acceda a la pensión sin estar en alta o en situación asimilada a la de alta.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refieren los párrafos anteriores se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses

2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Artículo 37.-Extintores y acondicionamiento.

1.- Cada vehículo llevará extintores en adecuado estado de funcionamiento en todo momento, el cual se garantizará a través de las revisiones, que se deben efectuar según ley, y de documentos que notifiquen la utilización de los mismos en caso de emergencia.

2.- Los vehículos deberán estar en debidas condiciones para circular por calzadas y vía pública, así como por autopistas. Asimismo, se efectuarán revisiones periódicas de los mecanismos de seguridad, que posean los vehículos, con el fin de garantizar su adecuado funcionamiento de los mismos.

3.- Todos los vehículos deben de ser lavados-desinfectados, las veces que sea necesario.

4.- La empresa dispondrá de vehículos de reserva para situaciones de averías imprevistas, o de otra índole que se produzcan en el centro de trabajo.

5.- Si el trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas darán cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos, y estos adoptarán las medidas oportunas que procedan para subsanar los defectos. El trabajador/a podrá negarse a utilizar un vehículo que no reúna las debidas condiciones de seguridad e higiene, o que contenga elementos no homologados. Esta negativa no constituirá falta o infracción alguna, por lo que no podrá ser sancionado ni represaliado por la Empresa.

Artículo 38.-Ropa y uniforme de trabajo.

La empresa estará obligada a suministrar a todos los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, las siguientes prendas de trabajo al año, consideradas como equipos de protección individual, en relación a la actividad física que desarrollan los/las trabajadores/as:

a) Mes de Julio de cada año.

- 03 uniformes completos de camisa y pantalón.
- 02 chaqueta Polar.
- 02 pares de botas de seguridad.
- Se entregará (traje de agua laboral alta visibilidad) y botas de agua.

b) Como complemento a los uniformes de trabajo, a todo el personal del servicio de recogida de R.S.U. y, aquellos otros trabajadores/as que lo necesiten, les serán entregados, como mínimo a la semana un par de guantes de trabajo y guantes de agua si fuere necesario.

Artículo 39.- De la Representación de los Trabajadores.**1.- La Representación de los Trabajadores.**

Tendrá las competencias y garantías que regula el Estatuto de los Trabajadores (**R.D.Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**), la ley de libertad sindical, y cualquier otra ley concordante, así mismo, deberá preservar el sigilo profesional que el citado texto legal establece. La empresa entregará a la Representación de los Trabajadores copia de las cuentas y memoria anual que se remiran al Registro Mercantil y, así mismo, le informará semestralmente sobre su situación.

La empresa facilitará la información personalizada sobre las horas extras que realicen mensualmente.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de las necesarias relaciones entre aquellas y sus representados.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as de sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador/a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a ningún trabajador/a, ni perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical reconocida por las leyes.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en los servicios.

Así mismo podrán nombrar Secciones Sindicales dentro de la empresa según establece la ley, las cuales tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

2.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, se descontará por la empresa, en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento y la Central Sindical a que pertenece la cuantía de la cuota. La empresa efectuará mensualmente dichos descuentos hasta que reciba notificación en contrario del trabajador/a.

Asimismo, la Central sindical a la que pertenece el afiliado/a presentará un escrito donde especifique el número de la cuenta correspondiente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa pasará mensualmente a la central sindical que esté afiliado el trabajador un listado de los afiliados y la cuota descontada.

3.- Celebración de asambleas de trabajadores.

Los trabajadores/as a los que afecte este Convenio Colectivo tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones en los locales de la empresa a propuesta del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Podrán celebrarse asamblea dentro del horario laboral un máximo de seis anuales, no pudiendo comenzar la misma antes que falten dos horas para finalizar la jornada laboral, siempre que no influya al buen funcionamiento de la actividad o la atención al vecino. Dicha asamblea podrá prolongarse más allá del horario laboral sin limitación de tiempo.

b) Dichas reuniones deberán comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 48 horas cuando se celebren dentro del horario laboral salvo casos urgentes y excepcionales y 24 horas si se celebran en su totalidad fuera de la jornada laboral.

4.-Ley de Libertad Sindical

Todo lo referido a Derechos y Garantías Sindicales que no esté recogido en este convenio se regirá por la Ley de Libertad Sindical y normas concordantes.

<p>Capítulo VIII. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>

Artículo 40.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Con tal fin, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se comprometen a adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, incluyendo la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La Empresa se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La representación del personal, a través del Comité de Empresa, contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como mediante la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Empresa y la Representación del Personal, procedimientos específicos para su prevención, incluyendo la elaboración de un código de buenas prácticas, así como procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran llegar a formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito. Si la denuncia se interpone ante la dirección de la empresa, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata al grupo o comisión creado al efecto, no superando más de 2 o 4 días naturales.

A partir de esa fecha se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora, y se practicarán 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 finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

En cualquier caso, debe dejarse claro quiénes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad.

La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

El procedimiento debe ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debe superar los 20 días naturales. Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los

elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciadas como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

En todo el proceso se debe mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Del resultado del informe de conclusiones se podrán adoptar medidas correctoras tales como la apertura de expediente disciplinario, si corresponde.

4. Derechos laborales de los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género. Los trabajadores 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 bien 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. La concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados/as 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, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tal supuesto, la empresa estará obligada a comunicar a los/las trabajadores/as 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 periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, finalizará la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de el/la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la

suspensión. En este caso, por decisión judicial, se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a efectos de una posible extinción del contrato de trabajo, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nulo el despido de los/las trabajadores/as víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

Capítulo IX. Faltas y Sanciones.

Los Trabajadores/as podrán ser sancionados por la Empresa, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que atendiendo a su importancia, reincidencia e intención se clasificarán en, **LEVES, GRAVES, Y MUY GRAVES**.

Artículo 41.- Faltas leves:

- **Se considerarán faltas leves las siguientes:**
 - **1.** Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
 - **2.** De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
 - **3.** El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
 - **4.** Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
 - **5.** No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
 - **6.** Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
 - **7.** Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

- **8.** Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- **9.** Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- **10.** Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- **11.** Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
- **12.** No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- **13.** No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- **14.** Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores y subordinados.
- **15.** Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
- **16.** Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 42. Faltas graves:

- **Se considerarán como faltas graves las siguientes:**
 - **1.** Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
 - **2.** Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
 - **3.** Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
 - **4.** Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
 - **5.** La simulación de enfermedad o accidente.
 - **6.** La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
 - **7.** Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
 - **8.** Dormir durante la jornada de trabajo.
 - **9.** Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.

- o **10.** Falta notoria de respeto o consideración al público.
- o **11.** Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- o **12.** Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- o **13.** El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
- o **14.** La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- o **15.** La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
- o **16.** Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
- o **17.** Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- o **18.** Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- o **19.** No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.
- o **20.** La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- o **21.** La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
- o **22.** No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
- o **23.** Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- o **24.** La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.
- o **25.** La reincidencia en faltas leves que hubieran sido

sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

- o **26.** Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
- o **27.** La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- o **28.** Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- o **29.** El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- o **30.** La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
- o **31.** Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
- o **32.** No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
- o **33.** Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 43. Faltas muy graves:

- **Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:**
 - o **1.** Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
 - o **2.** Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
 - o **3.** El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
 - o **4.** La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
 - o **5.** Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
 - o **6.** Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
 - o **7.** Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.
 - o **8.** La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - o **9.** El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
 - o **10.** La competencia desleal.
 - o **11.** Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
 - o **12.** El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.

- o **13.** La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
- o **14.** El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- o **15.** La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- o **16.** La desobediencia continuada o persistente.
- o **17.** Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
- o **18.** Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- o **19.** La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- o **20.** Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- o **21.** Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
- o **23.** La manipulación y alteración de las medidas de seguridad y protección de la maquinaria de la empresa a cargo de los/as trabajadores/as no autorizados.
- o **24.** Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 44. Sanciones y Prescripción.

Las sanciones que la empresa pueda aplicar a los trabajadores, según la gravedad y circunstancias del caso concreto, serán las siguientes:

1. Faltas leves: amonestación verbal, escrita o suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

En cuanto a la imposición de sanciones, el plazo máximo de imposición de una sanción leve es de 30 días y el plazo máximo de imposición de una sanción grave y muy grave es de 2 meses. El trámite judicial suspenderá dichos plazos.

Prescripción de las infracciones y faltas.

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

La Empresa comunicará al Delegado/a de Personal su decisión de sancionar.

ANEXO I

Tablas Salariales en el periodo de vigencia del Convenio:

Año 2018

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TOXICIDAD	PLUS NOCTURNO	LAVADO ROPA	PLUS TRANSPORTE	SALARIO MENSUAL	PLUS FESTIVO (NO DOMINGOS)	BOLSA VACACIONES	P.EXTRA ABRIL	P.EXTRA AGOSTO	P.EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
CAPATAZ	800	347	202	213	24	138	1.725	124	734	1.358	1.358	1.358	25.505
CONDUCTOR	764	346	170	138	24	138	1.579	124	734	1.419	1.419	1.419	23.937
PEON	735	303	170	138	24	138	1.508	124	734	1.358	1.358	1.358	22.907

Año 2019

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TOXICIDAD	PLUS NOCTURNO	LAVADO ROPA	PLUS TRANSPORTE	SALARIO MENSUAL	PLUS FESTIVO (NO DOMINGOS)	BOLSA VACACIONES	P.EXTRA ABRIL	P.EXTRA AGOSTO	P.EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
CAPATAZ	814	353	206	217	24	141	1.754	127	746	1.381	1.381	1.381	25.939
CONDUCTOR	777	352	173	140	24	141	1.606	127	746	1.443	1.443	1.443	24.344
PEON	748	309	173	140	24	141	1.534	127	746	1.381	1.381	1.381	23.296

Año 2020

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TOXICIDAD	PLUS NOCTURNO	LAVADO ROPA	PLUS TRANSPORTE	SALARIO MENSUAL	PLUS FESTIVO (NO DOMINGOS)	BOLSA VACACIONES	P.EXTRA ABRIL	P.EXTRA AGOSTO	P.EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
CAPATAZ	833	361	211	222	25	144	1.795	129	763	1.412	1.412	1.412	26.535
CONDUCTOR	794	360	177	143	25	144	1.643	129	763	1.476	1.476	1.476	24.904
PEON	765	316	177	143	25	144	1.569	129	763	1.412	1.412	1.412	23.832