

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: CAT HANDLING S.L.U.

EXPEDIENTE: 34/01/0054/2023

FECHA: 26/09/2023

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO: 34000972012008.

**VISTO** el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **CAT HANDLING S.L.U.**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 01-09-2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 26 de septiembre de 2023.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

### II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CAT HANDLING S.L.U. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UBICADO EN PALENCIA

#### CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

##### ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio Colectivo se concierta por la Representación de los trabajadores del centro de trabajo de Palencia de la empresa CAT HANDLING, S.L.U. y por la Dirección de la Empresa, reconociéndose recíprocamente ambas partes la legitimación prevista en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo se aplicará en la regulación de las relaciones laborales entre la empresa CAT HANDLING S.L.U. y los trabajadores/as de su plantilla ubicados en el centro de trabajo de Palencia sito en Villamuriel de Cerrato.

El Convenio no les será de aplicación, por tanto, a los afectados por el Art.1.3.c del Estatuto de los Trabajadores, ni a aquellos trabajadores/as con relación laboral especial tipificada en el artículo 2.1.a de la misma norma legal.

##### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

La vigencia del presente Convenio Colectivo será desde el día 1 de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2023.



El presente convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia. En cuanto a sus efectos económicos, el salario base y el plus transporte tendrán efectos de 1 de enero de 2023 y deberán regularizarse al mes siguiente de la firma del presente convenio. El resto de conceptos salariales tendrán efectos desde la fecha de efectos desde la firma del mismo.

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento por cualquiera de las partes. Denunciado el presente convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso en la negociación del siguiente, mantendrá la vigencia en su totalidad, a excepción de las cuestiones cuya vigencia haya sido expresamente limitada por las partes.

En caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes, con la antelación mínima reseñada, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

#### **ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio y en los Anexos del mismo forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. Por ello, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Las mejoras pactadas absorberán en su conjunto y en cómputo anual a las que anteriormente rigiesen y viniesen percibiendo los trabajadores/as.

Igualmente serán compensables y absorbibles, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria. En los casos que el trabajador/a perciba remuneración considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en este Convenio, quedará aquella respetada a título personal.

### **CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA**

#### **ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA**

Para todas aquellas discrepancias que surgieran en la aplicación del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV) de este Convenio, compuesta por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores/as. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Dicha Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del Convenio y en su primera reunión, establecerá sus normas de funcionamiento.

Serán funciones de la CPIV las siguientes:

- a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a la interposición de cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver antes de los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas.
- b) Mediar en las controversias que surjan en la empresa que tenga por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio.
- c) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.
- d) Intervención con carácter previo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERLA).
- e) Intervención en base y según lo dispuesto en este convenio colectivo en materia de descuelgue o de inaplicación salarial.
- f) Intervención para lo dispuesto en el capítulo IV de este Convenio Colectivo en materia de ingresos y contratación.
- g) Intervención expresamente atribuida en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes y, al menos, una vez cada seis meses.

Los miembros de la Comisión Paritaria, de la misma manera que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán derecho a licencia retribuida durante el tiempo que dure cada reunión y su desplazamiento, en los días en que se reúna la Comisión Paritaria. Los gastos originados en el desempeño de esta labor, dentro de los parámetros que las partes establezcan y dentro de una lógica, serán sufragados por la Representación Empresarial.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por la mayoría de los votos de cada representación. No obstante lo anterior, la CPIV podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Los acuerdos que interpreten artículos de este Convenio, tendrán la eficacia de éste.

La convocatoria por cualquiera de las partes, se realizará por escrito, con un orden del día y con una antelación mínima de una semana. La asistencia será obligatoria para las partes y en caso de no mediar acuerdo en la fecha



de su celebración, se celebrará en el plazo de diez días naturales, contados a partir de la fecha de solicitud. En caso de conflicto colectivo con anuncio de huelga, el plazo máximo para reunirse, no excederá de cuarenta y ocho horas.

#### **ARTÍCULO 5 BIS.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO**

En caso de que concurran algunas de las causas de inaplicación de Convenio, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores, que tendrá una duración no superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, su duración y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

### **CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN**

#### **ARTÍCULO 6.- CONTENIDO**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso, con respeto a la legislación vigente y a las normas aquí pactadas.

Dicha organización, comprende todos los campos de la organización científica del trabajo (OCT) tal y como las entiende la OIT.

La representación de los trabajadores tiene derecho a ser informada de su implantación y de la fecha de aplicación. A partir de la fecha de la comunicación los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo de 15 días naturales, para mostrar su aceptación o rechazo a la medida, mediante escrito argumentado a la dirección de la empresa. En el supuesto caso de que se trate de modificaciones sustanciales de las contenidas en el artículo 41 del ET, este plazo será de 30 días. Durante dicho periodo las partes deberán mantener las negociaciones oportunas, de cuyas sesiones se levantará acta.

#### **ARTÍCULO 7.- POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

En materia de empleo, la política de la empresa consistirá en procurar mantener y potenciar el empleo de la mejor manera posible, de acuerdo con las circunstancias productivas y siempre que se mantengan las actuales condiciones.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, y, en ningún caso, antes de que el trabajador cumpla los 16 años.

La empresa podrá realizar, con carácter previo a la relación laboral, las pruebas de selección que consideren adecuadas para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretendan desempeñarlo.

Una vez considerado apto por haber superado las pruebas de aptitud, en su caso, el trabajador quedará vinculado a la empresa por el contrato de que se trate, con sujeción, además, ambas partes, a la legislación laboral y general que le sea de aplicación.

A la firma del presente convenio la empresa se compromete a reducir la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) fomentando la contratación directa. Por ello, se acuerda limitar la contratación temporal mediante ETT, no pudiendo esta superar un 20% anual sobre el total del personal de la plantilla del centro de trabajo de Villamuriel de Cerrato.

Quedarán excluidos del porcentaje anteriormente citado los contratos de sustitución de trabajadores por cualquier causa, los contratos de duración determinada por oscilación de la plantilla derivados de la concesión de vacaciones, así como las contrataciones que deban realizarse en casos de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros. Aquellas contrataciones que tengan como objeto el arranque de nuevos negocios y supongan superar dicho porcentaje, anteriormente deberán ser tratadas en comisión paritaria.

Este porcentaje será válido únicamente en el caso de que el volumen actual de empleo se mantenga a lo largo de la vigencia del convenio. En caso contrario, la variación del porcentaje de contratación temporal deberá ser tratada en comisión paritaria.



A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, la Empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores relación mensual de altas y bajas así como la copia de los contratos suscritos durante ese período.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en este Convenio colectivo.

## CAPÍTULO IV.- PLANTILLA, PUESTOS Y GRUPOS PROFESIONALES

### ARTÍCULO 8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional prevista en el Convenio se estructura sobre la base de los siguientes grupos profesionales en atención a las funciones que primordialmente realizan.

#### Grupo I.- Personal técnico.

Puestos:

Coordinador de Centro

Responsable de Pista

#### Grupo II.- Personal Administrativo

Puestos:

Oficial Administrativo/a

#### Grupo III.- Personal especialista

Puestos:

Jefe/a de Equipo

Maquinista-Conductor/a

Inspector/a-conductor/a

Conductor/a

Conductor/a Auxiliar.

#### GRUPO PROFESIONAL PERSONAL TÉCNICO:

El grupo profesional de personal técnico comprende a quienes han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización y administración del trabajo en el ámbito de la empresa. Lo componen los siguientes puestos de trabajo:

- 1) Coordinador/a de Centro: con las atribuciones, responsabilidades contractuales y representatividad que le son propias con respecto de los/las Responsables de Pista, Jefes/as de Equipo e Inspectores/as y Conductores/as, tiene como función principal la organización del trabajo y la dirección de los/las trabajadores/as bajo su mando y responsabilidad.
- 2) Responsable de Pista: con las atribuciones, responsabilidades contractuales y representatividad que le son propias con respecto de los/las Jefes/as de Equipo e Inspectores/as y Conductores/as, organiza el trabajo y dirige a las personas asignadas bajo su mando y responsabilidad en las parcelas de la actividad encomendadas por la dirección de la empresa.

#### GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- 1) Oficial Administrativo: Es el personal responsable de todas las tareas de Administración del centro de trabajo y de su coordinación con la central de la empresa.

#### GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ESPECIALISTA

Con el objetivo de fomentar la contratación directa de personal se establecen, dentro de este grupo profesional, los siguientes puestos de trabajo:

- 1) Jefe/a de Equipo: Es el personal responsable de dirigir a las personas trabajadoras asignadas bajo su mando con las atribuciones, responsabilidades contractuales y representatividad que le son propias y asegurando el desarrollo del trabajo en cantidad y calidad de acuerdo con las producciones establecidas y acordadas para sus equipos.
- 2) Maquinista Conductor/a: Es el personal responsable de manejar la máquina tractora y realiza las maniobras ferroviarias de aproximación y retirada de vagones dentro del apartadero existente en las instalaciones de Renault debiendo para ello Cumplir las Instrucciones de Trabajo, Normas de Seguridad y Prevención, Política de Calidad y Medioambiente vigentes en cada momento.
- 3) Inspector/a -conductor/a: Es el personal que inspecciona, y entre otras funciones, puede conducir y manipular los vehículos indicados por mandos superiores. Realiza la inspección de los mismos bajos los parámetros y criterios vigentes en cada momento.



- 4) Conductor/a: es aquel personal que tiene encomendadas, entre otras funciones, la conducción y manipulación de los vehículos indicados por mandos superiores.
- 5) Conductor/a Auxiliar: Es aquel personal que, ejerciendo las funciones de Conductor/a, cuenta con experiencia limitada en el puesto. En relación con este puesto de trabajo, las partes firmantes del convenio acuerdan cuanto sigue:
  - a) La Empresa solo podrá mantener personal con puesto de Conductor/a Auxiliar en el centro de trabajo de Palencia durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024. En todo caso, el ascenso de Conductor Auxiliar a Conductor será automático pasados 18 meses desde la contratación.
  - b) Si durante el periodo en el que se podrá utilizar la figura del Conductor/a Auxiliar cualquiera de los centros de trabajo de la empresa sitos en Valladolid o Palencia, pactara una subida del salario base de este puesto que incrementase el salario recogido en el presente convenio, al salario base del conductor auxiliar del centro de trabajo de Palencia, se le aplicará la subida superior que se haya producido en cualquiera de los dos centros mencionados.

#### **ARTÍCULO 9.- MOVILIDAD FUNCIONAL - TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA**

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta, a los representantes de los trabajadores.

Cuando un trabajador/a realice trabajos de superior categoría, percibirá el salario que, según este Convenio Colectivo, corresponda a la categoría que circunstancialmente desempeñe. Si esta situación permaneciera por un periodo de hasta seis meses durante un año o hasta ocho meses durante dos años, la plaza ocupada de forma provisional será considerada vacante y saldrá a concurso, en los términos fijados en los Arts. 7 y 10 de este Convenio, para su cobertura definitiva.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tenga adquirida, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. En ningún caso, ésta asignación de trabajos de inferior categoría podrá ir en contra de la formación de los trabajadores/as o ser constitutivas de vejación o menosprecio de su dignidad o misión laboral.

El cambio de añadir funciones distintas a las pactadas, no incluido en los supuestos anteriores, requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en este Convenio.

#### **ARTÍCULO 10.- PROMOCIÓN**

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Las personas con contrato suspendido por motivos de conciliación, podrán participar en las convocatorias de ascenso igual que si estuvieran en activo.

En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

Es facultad de la Empresa, y con participación de la representación de los trabajadores, el establecer los conocimientos y habilidades necesarias para optar a un puesto de trabajo, así como las pruebas destinadas a evaluar estas capacidades.

En los casos en los que exista la necesidad de cobertura de algún puesto de Jefe/a de Equipo, los mismos se deberán cubrir en todo caso con personal interno, mediante procesos de selección interna. En el resto de puestos y supuestos, los mismos se intentarán cubrir, en un primer momento, con personal interno y, si mediante este procedimiento no fuese posible la cobertura, se hará una convocatoria externa.

#### **ARTÍCULO 11.- PERÍODO DE PRUEBA**

El periodo de prueba, para el personal de nuevo ingreso, de todos los trabajadores/as de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, será de seis meses para Técnicos Titulados y Jefes de Pista y de dos meses para el resto del personal.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpe el periodo de prueba.

Cuando como consecuencia de la promoción y selección internas a las que se refiere el artículo 10 de este convenio, se cubriera una vacante, el recién ascendido ocupará la plaza de forma provisional hasta superar un periodo de prueba equivalente al 50 por ciento del tiempo establecido del periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso en aquellos puestos que impliquen mando.



**ARTÍCULO 12.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Dentro de la empresa, los trabajadores/as no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, origen, estado civil, condición social y lengua.

Las partes se comprometen a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el principio de igualdad en el trato y la lucha contra la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Asimismo, la Empresa se compromete a cumplir con todas aquellas medidas en materia de igualdad aprobadas en el Plan de Igualdad de la Compañía.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

**ARTÍCULO 13.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. DESPLAZAMIENTOS ENTRE LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA SITOS EN VILLAMURIEL DE CERRATO (PALENCIA) Y VALLADOLID**

A) GENERAL: La movilidad geográfica entre cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa se regulará de conformidad con los Art. 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos desplazamientos, que serán preavisados preferentemente con un plazo mínimo de cinco días, se realizarán rotatoriamente entre los trabajadores/as que ostenten el mismo puesto, al objeto de minimizar la ausencia del trabajador/a de su residencia habitual.

El trabajador/a podrá solicitar el traslado a cualquier centro de trabajo de la Empresa, la cual atenderá la solicitud en cuanto exista vacante de su puesto de trabajo en el centro de trabajo solicitado.

B) ESPECÍFICA: La movilidad geográfica, concretamente los desplazamientos, entre los centros actualmente existentes (sitios en Valladolid y Villamuriel de Cerrato) por la frecuencia con que se producen y por el positivo efecto de la flexibilidad que procura, en la más eficiente utilización de la plantilla, se regulará según los siguientes puntos:

- Se realizará a través de trabajadores/as que de manera voluntaria se adscriban a la misma, dentro del puesto requerido.
- El trabajador/a deberá ser informado del cambio de centro de trabajo, con una antelación mínima de dos días naturales.
- La Empresa efectuará, con medios propios, la movilidad del trabajador/a de tal manera que esta comience y finalice dentro del turno que este tuviera programado y en el centro de trabajo al que pertenece, en cuyo caso no procederá compensación alguna. En caso contrario la Empresa compensará a el/la/los trabajadores/as objeto de la movilidad, económicamente con el equivalente al abono de 1,5 horas extraordinarias. Para garantizar el ágil desarrollo de la movilidad, la Empresa designará, preferentemente entre voluntarios/as, a uno o más responsables (en cuyo caso el cometido se efectuará de manera rotativa según cuadrante previamente establecido) de la conducción del vehículo de Empresa utilizado en los desplazamientos. En el caso, totalmente excepcional, de efectuarse esta movilidad con vehículo propio, la Empresa compensará al afectado/a con la cuantía equivalente a 1,5 horas extraordinarias, adicional a una compensación por kilometraje (0,25€/km).

En lo no previsto y regulado en este artículo, se estará a lo preceptuado en la normativa legal de aplicación o en su defecto a lo que acuerden las partes.

**CAPÍTULO IV.- CONDICIONES DE TRABAJO****ARTÍCULO 14.- JORNADA DE TRABAJO**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y hasta su fecha de expiración el 31 de diciembre de 2023, la jornada ordinaria de trabajo se desarrollará a razón de 8 horas diarias, con un cómputo anual de 1.744 horas anuales.

La distribución de la jornada laboral será de lunes a viernes.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Debido a la actividad desempeñada, se establecen pausas de 10 minutos por cada dos horas de trabajo. Una de las pausas establecidas corresponderá con la denominada "pausa del bocadillo" y se ampliará de 10 a 15 minutos. Estos tiempos de descanso serán considerados de trabajo efectivo. Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización en cuanto a los tiempos de disfrute de los tiempos de descanso.

Cuando la realización del turno obligue a comer en el centro de trabajo la "pausa de comida" será de 30 minutos, no considerándose como tal, los turnos de 7 a 15 horas y de 6 a 14 horas, salvo prolongación de jornada de los mismos.



El incumplimiento en materia de descansos se sancionará según lo especificado en el capítulo de faltas y sanciones de este convenio.

En relación con la adaptación de la jornada por conciliación familiar se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 15.- CALENDARIO LABORAL Y TURNOS DE TRABAJO**

Se elaborará un calendario laboral provisional, para establecer los días festivos y los descansos, los días laborables, turnos y las horas anuales. La empresa y la Representación de las personas trabajadoras se reunirán para su elaboración y negociación en el mes de diciembre del año anterior. Dicho calendario laboral nunca podrá ser aplicado unilateralmente por ninguna de las dos partes.

Para la confección del calendario definitivo, los trabajadores/as cursarán petición individual del periodo vacacional deseado antes del 1 de marzo, posteriormente dicho calendario deberá ser aprobado antes del 1 de abril de cada año y se publicará en los tablones de anuncio de la empresa.

La empresa también expondrá en el tablón de anuncios y entregará a los Representantes legales de las personas trabajadoras por adelantado las rotaciones de los turnos y horarios de la plantilla.

Los turnos de trabajo establecidos son los siguientes: desde las 6:00 horas hasta las 14:00 horas, desde las 14:00 horas hasta las 22:00 horas, y desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas para aquellas personas que presten servicios en MADC. Para aquellos/as trabajadores/as que prestan servicios en la campa, también está establecido el turno que inicia a las 7:00 horas y finaliza a las 15:00 horas.

Se permitirá cambiar el turno por mutuo acuerdo entre trabajadores/as que ostenten el mismo puesto, previo aviso por escrito a la empresa con un mínimo de dos días de antelación.

### **CAPÍTULO V.- VACACIONES Y DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

#### **ARTÍCULO 16.- VACACIONES**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de un período de veintidós días laborables por año o parte proporcional que le corresponda al tiempo de permanencia en la empresa.

El disfrute de las vacaciones, que se hará preferentemente entre los meses de junio a septiembre y podrá ser fraccionable en dos o tres períodos, se llevará a cabo de la manera siguiente:

- 11 días a elección del trabajador.
- 11 días a disposición de la empresa.

Se establece la obligación de la empresa, de firmar antes del 1 de abril de cada año y de acuerdo con los Representantes de las personas trabajadoras, un calendario de vacaciones.

Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de cambios en los períodos de disfrute de las vacaciones, por acuerdo individual, del trabajador/a y la empresa o entre trabajadores/as de idéntico puesto entre sí, previa comunicación a la empresa.

Se establecerá un modelo para la petición de las vacaciones y otro para la comunicación del disfrute de las mismas. Antes del 1 de Marzo, mediante escrito duplicado (con recibo), comunicará el/la trabajador/a a la empresa, el período vacacional deseado. El/la trabajador/a habrá de tener escrito de aceptación de la empresa, del período de disfrute de las vacaciones, previo al disfrute de las mismas.

Las vacaciones, se interrumpirán por I.T. y se disfrutarán posteriormente.

#### **ARTÍCULO 17.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

Anualmente, todos/as los/las trabajadores/as de la plantilla afectados por este Convenio disfrutarán de un número de días de libre disposición obtenidos a partir del siguiente cálculo:

Días naturales – (días de jornada anual + vacaciones + fiestas no coincidentes en sábados y domingos + sábados y domingos).

Los días de libre disposición serán en su totalidad a elección del trabajador/a, salvo los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Para el disfrute de los días a elección del trabajador/a, será necesario un preaviso de, al menos, 72 horas. La concesión se realizará por orden de solicitud. La empresa concederá el disfrute solicitado, siempre que se hubiere cumplido el preaviso máximo a 4 personas/día de distinto turno en cada centro de trabajo, disfrutando simultáneamente de esta licencia. Se estudiará la concesión de solicitudes que no cumplan las condiciones anteriores por causas imposibles de prever. Por organización empresarial la empresa no concederá el mismo día de exceso de jornada a más de cuatro personas de la misma categoría profesional.



## CAPÍTULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTÍCULO 18.- PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente Convenio, serán las que se detallan a continuación. Los trabajadores/as contratados por horas o jornadas inferiores a la normal o que no hubieran permanecido en la empresa durante el año completo, percibirán la parte proporcional que corresponda.

### ARTÍCULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal afectados por este Convenio constituidas por los conceptos fijos y variables que a continuación se relacionan, corresponden a la jornada laboral y funciones fijadas en el presente Convenio.

Las cuantías concretas de los anteriores emolumentos quedan establecidas en las tablas salariales de los Anexos incluidos en el presente convenio.

#### Salario base

Este concepto de periodicidad mensual constituye la retribución básica en cada uno de los puestos de trabajo y servirá como base de cálculo para cualquier complemento de puesto o personal, que la Legislación vigente relacione porcentualmente con el salario.

La cuantía del salario base para cada uno de los puestos de trabajo es la que viene recogida en el Anexo I.

#### Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias de cuantía idéntica al salario base mensual. Se abonarán sucesivamente el 31 de marzo, el 30 de junio y el 15 de diciembre de cada año, siendo sus periodos de devengo respectivos desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente, desde el 1 de julio hasta el 30 de junio del año siguiente y desde el 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre siguiente.

El personal que cese o ingrese en la Empresa durante el año percibirá las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo

Con carácter general, el/la trabajador/a percibirá su retribución distribuida en 15 pagas anuales (tres de ellas las referidas pagas extraordinarias y en las fechas establecidas). No obstante, a elección del/la trabajador/a, las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en su totalidad, percibiendo su retribución en 12 pagas al año. No es posible elegir prorratear solo alguna o algunas de las pagas extraordinarias.

La solicitud para percibir el abono de las pagas prorrateado por meses deberá realizarse por el/la trabajador/a antes del 15 de diciembre del año anterior a su aplicación a fin de poder desplegar sus efectos en el año siguiente. De ser aceptada esta forma de abono, su vigencia será de un año.

#### Plus de Transporte

El complemento de transporte es una cantidad de dinero que se entrega para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio al centro de trabajo.

Dicho plus se devengará por cada día de asistencia al trabajo, incluyendo a todos los efectos dentro de idéntica consideración, el caso de los Representantes de los Trabajadores/as y Delegados/as de Prevención en el uso de su crédito horario.

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá un Plus de transporte consistente en tres euros y setenta y cinco céntimos de euro (3,75 €) diarios por cada día de asistencia al trabajo independientemente de la distancia que pueda existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a.

#### Plus de Nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en un 25% del salario base, por cada hora trabajada dentro del período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

#### Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad.

Partiendo de la obligatoriedad asumida por la empresa en cuanto a la eliminación de cualquier condición de trabajo que comporte riesgo de salud para los trabajadores/as o, al menos, en cuanto a la reducción de su incidencia, en tanto estas condiciones existan, a los trabajadores/as que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, se les abonará un plus equivalente al 20 por ciento del salario base de su puesto, que pasará a ser del 25 por ciento si concurriesen dos de estas circunstancias y del 30 por ciento si fuesen las tres citadas. Para ello, deberá ser así considerado el puesto, en la Evaluación de Riesgos Laborales o estudio ergonómico.

#### Complemento por reducción de absentismo individual

Este complemento tiene la finalidad de incentivar la asistencia al trabajo. Su cuantía será la correspondiente según el grado de cumplimiento individual de los parámetros relacionados en el cuadro del Anexo III de este Convenio Colectivo.





A los efectos del cobro de este complemento se considerará definido el absentismo tal como se hace en el artículo 33 del presente Convenio.

La Dirección de la Empresa, entregará mensualmente a los/las Representantes de las personas trabajadoras, la documentación referente al absentismo, de pago mensual, sobre mes anterior.

#### Complemento de Calidad/Productividad

Este complemento tiene la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos de productividad y calidad en el trabajo. Está determinado, como su propio nombre indica, por dos factores, productividad y calidad, íntimamente relacionados según las pautas establecidas en los cuadros del Anexo IV, que habrán de tener como referente constante, las pautas organizativas de la Compañía.

La Empresa facilitará a la Representación de las personas trabajadoras los informes derivados de la realización de productividad y calidad.

Durante la vigencia del presente Convenio, el abono de dicha prima tendrá carácter mensual abonándose a los/las trabajadores/as las cuantías obtenidas en cada uno de los periodos.

No obstante, si finalizado el año 2023 algún trabajador/a no hubiese obtenido un mínimo de 190 euros anuales por no haber alcanzado la consecución de los objetivos marcados, en todo caso, se le garantizará el abono de la cuantía mínima de 190 euros anuales. La empresa garantizará y abonará la diferencia entre lo obtenido por el/la trabajador/a y hasta completar esta cuantía. El abono de la cantidad garantizada se hará efectivo en un único pago en el mes de marzo de 2024.

#### Complemento Personal

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador/a tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado "complemento personal consolidado"

Este complemento "personal" (no revalorizable) no podrá ser compensable ni absorbible con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias del presente Convenio.

### **ARTÍCULO 20.- INCREMENTO SALARIAL**

Se establece un incremento salarial para cada uno de los puestos de trabajo consignados en este convenio de un 5% sobre el salario base para el año 2023 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de ese año.

Adicional a lo anterior, el 1 de diciembre de 2023 se procederá al incremento porcentual del salario base que corresponda en cada puesto de trabajo para alcanzar las cuantías que se reflejan en la siguiente tabla:

<b>AÑO</b>	<b>PALENCIA 2023 (Desde Diciembre)</b>
<b><u>Grupo I</u></b>	S. Base
Coordinador Centro	25.726,71 €
Responsable de pista	24.594,99 €
<b><u>Grupo II</u></b>	S. Base
Administrativo	20.352,13 €
<b><u>Grupo III</u></b>	S. Base
Jefe de equipo	23.513,16 €
Maquinista Conductor	22.664,78 €
Inspector-Conductor	20.352,13 €
Conductor	20.352,13 €
Conductor Auxiliar	17.101,00 €

### **ARTÍCULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes se comprometen a eliminar en lo posible las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será, por su propia naturaleza, voluntaria y rotatoria entre los empleados/as que ostenten el mismo puesto de trabajo, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor, y no podrán exceder de 80 al año.

Estos trabajos en horas extras podrán tener lugar de lunes a domingo, incluidos los días festivos, estableciéndose tres modalidades de retribución:



- a) Retribuidas mensualmente al precio indicado en el Anexo II para los días laborables.
- b) Retribuidas mensualmente al precio indicado en el Anexo II para los días no laborables.
- c) Disfrute de una jornada de descanso y el cobro de un plus indicado en el Anexo II (Opción c).

Los trabajadores/as que elijan la opción c), tendrán que indicarlo antes del cierre de nómina (normalmente antes del día 20 de cada mes).

Las horas extras de la opción c) no serán computadas como tales, ya que serán compensadas posteriormente por descansos.

El abono del plus, se efectuará en la primera nómina una vez manifestado por el interesado la preferencia por la opción c).

Dicho plus figurará en la nómina con el siguiente concepto: PLUS DE COMPENSACIÓN.

Para poder disfrutar de cada jornada de descanso, es necesario acumular ocho horas extras.

El plazo para el disfrute de la/s jornada/s de descanso, a elección del trabajador/a con limitaciones idénticas a las establecidas en el Art.17 (días de libre disposición) del presente Convenio, será de 12 meses a contar desde el día de cierre de nómina en que el interesado haya realizado horas de opción C.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22:00h y las 06:00h verán incrementada su cuantía en un 25% en concepto de nocturnidad sobre el precio indicado en el Anexo II.

Para todos aquellos trabajadores/as que, a través de horas extraordinarias procedan a prolongar su jornada en dos o más horas, la Empresa pondrá a disposición de los mismos, menú con postre y bebidas sin coste alguno para el trabajador/a.

La realización de horas extras será en todo momento voluntaria y la realización o no de dichas horas, será siempre por decisión libre del trabajador/a.

La distribución de las horas extraordinarias, se efectuará de forma rotativa y equitativa. La Empresa deberá llevar un control mediante un cuadrante para el reparto de las horas extras, entregando a los Representantes de los trabajadores una copia de dicho cuadrante para su comprobación.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores la documentación referente al número de horas extras realizadas y los descansos disfrutados por la opción C.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones.

#### **ARTÍCULO 22.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS**

Cuando el desarrollo de la actividad propia de la empresa haga necesario el desplazamiento temporal (excluyendo el realizado entre Valladolid y Palencia o viceversa) de uno o más trabajadores/as, el valor de la dieta nacional se fija en las siguientes cuantías:

Comida: 15 €

Cena: 15 €

Pernocta: en el caso de que el trabajador como consecuencia del desplazamiento tuviera que pernoctar fuera de su residencia, los gastos derivados serán asumidos por la Empresa, previo justificante de los mismos.

Si en el desplazamiento se utilizase el vehículo propiedad del trabajador/a, se abonará el kilometraje a razón de 0,25 €/Km.

#### **ARTÍCULO 23. ABONO DE LA NÓMINA**

El pago de la nómina se efectuará mediante transferencia bancaria, para lo cual es obligatorio que el/la trabajador/a designe una cuenta corriente en banco o entidad financiera de su elección.

La firma de la nómina se realizará teniendo en cuenta y salvaguardando la intimidad personal, mediante la entrega del documento correspondiente.

Podrá sustituirse el recibo del salario en soporte papel por la puesta a disposición en soporte telemático del mismo para lo cual el/la trabajador/a voluntariamente dará una dirección de correo electrónico.

#### **ARTÍCULO 24. ANTICIPOS A CUENTA**

Los/las trabajadores/as de la empresa, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, podrán solicitar en cualquier momento, un anticipo equivalente al noventa por ciento del trabajo devengado hasta ese instante, la empresa vendrá obligada a su abono en el plazo máximo de siete días desde la solicitud y previo recibo de entrega.



**CAPÍTULO VIII.- MEJORAS SOCIALES****ARTÍCULO 25.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Se considerarán licencias retribuidas las siguientes:

a) Quince días naturales por razón de matrimonio.

b) Cuatro días por el fallecimiento de familiares de primer grado, tratándose de parientes hasta segundo grado serán dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en un día para familiares de primer grado y en dos días para familiares de segundo grado.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador/a, el permiso empezará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.

c) Cinco días por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador/a, el permiso empezará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los trabajadores.

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

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes que exijan una titulación oficial siempre que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable a cada trabajador/a para asistencia al médico y hasta un máximo de 20 horas al año para acompañamiento a médicos adscritos a los servicios públicos de seguridad social a familiares de primer grado, cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Ambos permisos deberán ser justificados suficientemente con la presentación de los documentos que requiera la empresa y el cumplimiento de todos los requisitos previstos. Si la empresa comprobare fraude en el uso de dichas horas, se considerará falta grave. Estas horas son incompatibles y no acumulables a los días establecidos por cualquier otra causa. Se tendrá la misma consideración en caso de asistencia a entidades de seguros privados.

Para los casos en los que trabajadores/as del turno de noche necesiten acudir a consulta en médicos adscritos a los servicios públicos de seguridad social en horario de mañana (antes de las 10:00 horas) se les permitirá, previa justificación médica ausentarse de su puesto de trabajo una hora antes del horario de salida con el objetivo de que puedan acudir a dicha consulta en condiciones idóneas.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 13 jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.



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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, teniendo en cuenta los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo, serán resueltas por la Jurisdicción Social a través del procedimiento correspondiente establecido en la Ley reguladora de dicha Jurisdicción.

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Para el resto de licencias retribuidas, no recogidas en este artículo, se dispondrá según la legislación vigente.

Todo lo anterior se entenderá aplicable a las parejas de hecho.

#### **ARTÍCULO 26.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

Además de las licencias anteriormente recogidas, las personas trabajadoras podrán solicitar a la empresa con, al menos, 15 días de antelación, y con la debida justificación, permiso para ausentarse hasta un máximo de tres jornadas consecutivas sin derecho a retribución. La empresa podrá denegar la concesión de esta licencia no retribuida en aquellos casos en los que su concesión afecte a la organización del trabajo.

### **CAPÍTULO IX.- INTERRUPCIÓN O CESE DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIA FORZOSA**

Procederá para la ocupación de un cargo público o función sindical de ámbito provincial o superior que impida la asistencia al trabajo. Los efectos de dicha excedencia, serán los de reserva de puesto y cómputo para la antigüedad, el tiempo transcurrido en excedencia.

El reingreso, deberá ser solicitado en el plazo de un mes contado a partir de la fecha de cese en el cargo público. De no efectuarse en dicho plazo, se entenderá la renuncia a seguir formando parte de la plantilla de la empresa.

#### **ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

A) El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho no podrá ser ejercitado nuevamente por el/la mismo/a trabajador/a, hasta en tanto no hayan transcurrido cuatro años desde la reincorporación del/la trabajador/a al cese de la excedencia, pero podrá ser ejercitado, con los requisitos anteriores cuantas veces precise.

Al término de la excedencia el/la trabajador/a tendrá un derecho preferente para ocupar la primera plaza vacante que se produzca de igual o similar categoría a la suya.

El tiempo de excedencia voluntaria, no se computará a efectos de antigüedad.



B) Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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.

#### **ARTÍCULO 29.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN**

Todo/a trabajador/a que le sea retirado el permiso de conducir, deberá comunicarlo inmediatamente y por escrito a la dirección de la empresa. No hacerlo o hacerlo tarde, supondrá una falta laboral muy grave.

Para su comprobación y seguimiento, la empresa podrá solicitar en cualquier momento y a cualquier trabajador/a, la presentación del permiso de conducir original.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir, la empresa actuará con arreglo al criterio de intentar asignar otra tarea que no requiera la conducción de vehículos, de existir la misma:

a) Retirada hasta 3 meses: la empresa asignará otra tarea que no requiera conducción de vehículos durante los tres meses, a contar desde la retirada efectiva del permiso.

b) Retirada hasta 4 meses: los tres primeros meses como el apartado a), durante el cuarto mes el/la trabajador/a disfrutará todo su período vacacional.

c) Retirada más de 4 meses hasta un máximo de 12 meses: se aplicará lo indicado en el apartado b), a partir del quinto hasta el duodécimo, se suspenderá el contrato de trabajo hasta la finalización de la sanción administrativa, volviendo a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba. Previo a la suspensión, la empresa intentará la recolocación provisional en otras actividades, siempre que éstas existieran y que haya conformidad entre la empresa y el/la propio/a trabajador/a.

A pesar de lo anterior, en el supuesto de que solo existieran hasta un máximo de dos personas en dicha situación, no se aplicaría la suspensión del contrato de trabajo. De exceder dicho número, dos permanecerán con asignación de otras tareas y el resto (los que menos tiempo les quede de cumplir la sanción), pasarán a situación de suspensión temporal de los contratos a partir del quinto mes.

#### **ARTÍCULO 30.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.**

##### **A. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.



En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la Empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

#### B. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la Empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### **ARTÍCULO 31.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Con el objeto de garantizar la estabilidad en el empleo, para el caso de despidos colectivos, se acuerda, siempre que sea posible:



1.- La prioridad de permanencia en la Empresa de aquellas personas trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, nacimiento o guarda con fines de adopción o acogimiento.

La de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo y hasta el comienzo del periodo de suspensión por maternidad, así como de los/las trabajadores/as en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidados de hijos.

2.- Que existiendo causas objetivas para la amortización de puestos de trabajo previo a la aplicación de un expediente de regulación de empleo se adoptarán las siguientes medidas, siempre que las circunstancias lo permitan:

- a) Extinción de contratos temporales suscritos con Empresas de trabajo temporal y Empresas multiservicios (en las categorías y para puestos afectados).
- b) Extinción de los contratos de trabajadores con contratos temporales por circunstancias de la producción.
- c) Adopción de las medidas de flexibilidad pactadas en este convenio o las que pudieran pactarse en comisión paritaria. Adopción de medidas de movilidad geográfica.
- d) Aplicación de un expediente de suspensión temporal de los contratos de trabajo (ERTE). El ERTE deberá aplicarse en función de las necesidades organizativas y productivas de la Compañía procurándose su aplicación equitativa en todos los puestos de trabajo.

En relación con esta medida, se acuerda la no inclusión en los ERTE de aquellos empleados con 60 años o más de edad siempre y cuando los mismos, voluntariamente, puedan hacer uso de días disponibles para cubrir aquellas jornadas de ERTE. En concreto, estos trabajadores podrán hacer uso de vacaciones, días de libre disposición o jornadas de descanso por bolsa de horas u opción C, si los tuvieran.

Asimismo, en caso de aplicación de un ERTE en el centro de trabajo, siempre que exista trabajo para su puesto, deberá respetarse la no inclusión en el ERTE del personal mayor de 60 años que voluntariamente decida prestar servicios. Si únicamente existiera trabajo para algunas de las personas trabajadoras mayores de 60 años estas serán excluidas del ERTE por orden de mayor edad.

3.- Que si tras la aplicación de las medidas relacionadas en el punto 2 de este artículo no se superase la situación de dificultad debiendo llevarse a cabo extinciones de contratos las mismas se realizarán según se expone a continuación:

- a) Las extinciones de los contratos se realizarán utilizando un criterio de antigüedad, debiendo extinguirse en primer lugar los contratos de los/las trabajadores/as con menor antigüedad en los puestos afectados. De tal manera que, dentro de cada puesto afectado, se procede en primer lugar a la extinción del contrato de las personas trabajadoras con menor antigüedad en la empresa.  
Para ello, la empresa deberá facilitar a la RT un listado de trabajadores/as en el que conste su puesto así como su antigüedad en la empresa.
- b) Los trabajadores/as cuyos puestos de trabajo queden extinguidos, podrán optar por su inclusión en una bolsa de empleo de la Compañía.
- c) Si en cualquier momento es necesaria la contratación de nuevo personal podrán optar al puesto los trabajadores/as cuyos contratos fueron extinguidos por orden de antigüedad.

## CAPÍTULO X.- INCIDENCIAS SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO

### ARTÍCULO 32.- BOLSA DE HORAS/FLEXIBILIDAD

Con el fin de hacer frente al 100% de la actividad de la empresa, se acuerda la institución de una bolsa de flexibilidad. El empleo de esta bolsa constituye el acuerdo mencionado en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores deviniendo, por tanto, incompatible con la aplicación de cuantas otras medidas referentes a la flexibilidad de la jornada pudieran desprenderse del mencionado artículo. De acuerdo con este principio general, la bolsa de horas se utilizará en los siguientes términos:

#### Consideraciones generales

El mecanismo de Bolsa de horas comprenderá a todas las personas trabajadoras independientemente de la distribución de su jornada de trabajo. Aunque la bolsa tiene vocación de aplicación general, no obstante, se prevé la posibilidad de que se pueda gestionar en relación con los diferentes puestos o turnos en función de las incidencias que puedan surgir en cada momento.

En aras de garantizar la igualdad entre los/las trabajadores/as, tanto en su generación como en su devolución, la Bolsa de horas se realizará de manera rotativa e igualitaria para todos los/las trabajadores/as, no pudiendo existir una diferencia superior en dos jornadas entre trabajadores al final del año natural.

La gestión de la bolsa se hará por la empresa mediante un estadillo escrito, individual para cada trabajador/a, denominado contador. Mediante cuadrante se informará a la representación de las personas trabajadoras, en todo momento, sobre el estado de dicha bolsa de horas.



Con independencia de la existencia de dicha bolsa de horas, la empresa y representación de las personas trabajadoras podrán pactar medidas alternativas, a esta flexibilidad, cuando la situación de paradas del cliente, u otras circunstancias, produzcan perjuicios económicos y organizativos importantes para la empresa.

#### Número de días

Se establece un máximo de 10 días de bolsa al año por trabajador/a, no pudiéndose acumular de un año a otro. En el supuesto caso de que la empresa tuviera la necesidad de ampliar días de bolsa una vez agotados el 100% de los días de los que dispone en el año en curso, en Comisión Paritaria podrá solicitar el aumento de éstos, sin límite respecto de su cuantía.

Los 10 días son de carácter obligatorio y su causa de generación estará ligada a motivos de producción o de fabricación. No obstante, por motivos ajenos a la producción o fabricación, el/la trabajador/a podrá realizar de manera voluntaria hasta un máximo de 2 días. De tal manera que, si realiza las 2 jornadas voluntarias, sólo deberá realizar los 8 obligatorias restantes, y en caso de no realizar las jornadas voluntarias deberá realizar las 10 de manera obligatoria.

#### Generación

La generación de dichos días se hará por jornadas completas.

#### Devolución

Se establecen dos modalidades de devolución:

##### 1. Por jornadas completas.

- Turno de día: La recuperación, por cada trabajador/a, de los días de bolsa se efectuará en forma de jornada completa (8 horas), en sábados no festivos no consecutivos, salvo acuerdo entre partes, y en turno de mañana, para realizar la actividad propia del centro. Esta prestación conlleva el descuento de 8 horas de las horas de débito que el trabajador/a tuviera reflejadas en su contador y el abono de 65 euros por día desde la firma del presente convenio.
- Turno de noche: La recuperación, por cada trabajador/a, de los días de bolsa se efectuará en forma de jornada completa (8 horas), en domingos no festivos no consecutivos, salvo acuerdo entre partes, y en turno de noche, para realizar la actividad propia del centro. Esta prestación conlleva el descuento de 8 horas de las horas de débito que el trabajador/a tuviera reflejadas en su contador y el abono de 65 euros por día desde la firma del presente convenio.

##### 2. Por prolongación de la jornada: El trabajador/a podrá devolver días de bolsa mediante prolongaciones de jornada en día laborable. La compensación por cada hora recuperada será la siguiente:

- i) Por cada hora de prolongación se descontará una hora de las horas de débito que la persona trabajadora tuviera reflejadas en su contador.
- ii) Adicional a lo anterior, cada vez que el/la trabajador/a acumule 8 horas devueltas en prolongación de jornada, se procederá a abonarle los mismos importes pactados en la devolución de bolsa por jornadas completas.

Estas prolongaciones sobrevenidas no computaran como horas extraordinarias.

Las devoluciones mediante prolongación de jornada realizadas entre las 22:00h y las 06:00h verán incrementada su cuantía en un 25% en concepto de nocturnidad.

#### Preavisos

La bolsa queda configurada conforme sigue a efectos de preaviso:

En el caso de que la empresa solicite recuperar bolsa de horas para cubrir días de actividad ordinaria de Cat Handling se estará a lo siguiente:

1. Si se preavisa con más de 24 horas, el trabajador/a podrá alegar motivo necesario o urgente y previa justificación, la Empresa podrá modificar la organización del equipo o pasar a otra persona trabajadora la devolución del día de bolsa generado.
2. Si el preaviso se hubiera efectuado con menos de 24 horas y el trabajador no pudiera acudir por cualquier motivo, podrá negarse sin justificación a la recuperación hasta en dos ocasiones no consecutivas, debiendo la empresa aceptar dicha negativa. Con posterioridad al consumo de los días de negativa sin justificación, siempre que el trabajador alegue motivo necesario o urgente y previa justificación, la Empresa podrá modificar la organización del equipo o pasar a otra persona trabajadora la devolución del día de bolsa generado.

#### Observaciones generales

Independientemente de la modalidad utilizada, habrá de respetarse en todo momento el descanso entre jornadas.

La Bolsa de Horas generada cada año habrá de ser devuelta dentro del mismo año en que se genera, excepto aquellos días generados durante el último trimestre del mismo, que podrán ser recuperados dentro del primer trimestre del año siguiente. Para el caso de que existan jornadas de bolsa generadas en el año 2023 que no pudieran ser devueltas antes del 31 de marzo de 2024, se establece una prolongación de la devolución de bolsa hasta el 31 de diciembre de 2024 debiendo abonarse dichas jornadas a 70 euros por día de recuperación.



**ARTÍCULO 33.- SITUACIONES DE INCAPACIDAD TRANSITORIA**

En caso de IT debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

a) **Accidente laboral, accidente no laboral, embarazo o enfermedad profesional:** La empresa en este caso completará las prestaciones de la Entidad Aseguradora hasta alcanzar el 100% de la base de cotización para accidentes, del mes anterior a la fecha de la baja, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% de los conceptos salariales del correspondiente anexo.

b) **Enfermedad común:** Siempre que el nivel de absentismo sobre el total de la plantilla no supere el número de cuatro personas trabajadoras tras la firma del presente convenio, se actuará de igual forma que en el apartado anterior. Cuando este nivel sea superado, la empresa sólo habrá de complementar las prestaciones de la Entidad Aseguradora, en idénticos términos a los anteriormente establecidos, solo durante el tiempo en que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado/a.

A estos efectos se considerarán como absentismo las faltas al trabajo causadas por enfermedad común y accidente laboral (cuando se demuestre negligencia por parte del trabajador/a) y no laboral, así como las licencias no retribuidas y las faltas y retrasos injustificados.

El porcentaje de absentismo, así como el derecho al complemento en situación de IT descritos en este expositivo aplicará desde la firma del convenio.

La Dirección de la Empresa, entregará mensualmente a los Representantes de las personas trabajadoras, la documentación referente al absentismo.

**ARTÍCULO 34.- PRIMA POR MUERTE Y POR INVALIDEZ PERMANENTE DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

La empresa se compromete a concertar con alguna entidad aseguradora una póliza que garantice a los causahabientes del trabajador/a fallecido como consecuencia de accidente laboral, incluidos los "in itinere", haya o no responsabilidad por parte de la empresa, al percibo de una indemnización de 30.000€.

Igualmente, la empresa quedará obligada a concertar otra póliza que garantice al trabajador/a el percibo de la cantidad de 35.000 €, para que, como consecuencia de accidente laboral, incluidos, como en el caso anterior, los "in itinere", se le reconozca una incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

Estas cantidades serán de aplicación desde la firma del presente Convenio colectivo.

La empresa facilitará copia de las pólizas concertadas al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y se entregará individualizada si así lo entrega la compañía de seguros.

**CAPÍTULO XI.- MATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR****ARTÍCULO 35.- PROTECCIÓN**

La empresa se compromete a adaptar a la mujer en período de embarazo, a un puesto de trabajo que resulte lo menos penoso posible para su estado, sin que dicha adaptación suponga modificación o merma de su contrato. En concreto y durante el período de gestación, no ocuparán puestos que implique realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos, ni podrá trabajar a turnos o en horario nocturno.

Finalizado el embarazo y reincorporada al trabajo, deberá inexcusablemente volver al puesto de trabajo y funciones que realizaba antes del cambio provisional por la gestación, sin perjuicio de los derechos que le otorga la legislación vigente sobre lactancia.

Las trabajadoras embarazadas, previa justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución, para someterse a exámenes prenatales.

Igualmente se respetarán los derechos reconocidos por la legislación vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales en relación con la adaptación de los puestos de trabajo para todos aquellos trabajadores/as que, por problemas de salud reconocidos por entidades médicas acreditadas, no puedan desempeñar con normalidad las funciones de su puesto de trabajo.

**CAPÍTULO XII.- DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL****ARTÍCULO 36.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**Consideraciones generales

La representación de las personas trabajadoras será ejercida por el Comité de Empresa (o Delegados/as de personal si éste no se constituyera por razón del número de trabajadores/as de la plantilla) como órgano colegiado de representación de las personas trabajadoras y cuya actuación por mayoría constituye el criterio unitario del mismo.

Las reuniones con la dirección de la empresa se realizarán en convocatoria ordinaria en el plazo de 10 días como máximo y de forma extraordinaria en el plazo máximo de setenta y dos horas.



Podrá reunirse con la representación empresarial, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes.

#### Derechos de la representación de las personas trabajadoras

La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho a ser informada trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los/las trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

Asimismo, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, la representación de las personas trabajadoras tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.

La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho a ser informada y consultada sobre la situación y estructura del empleo en el centro de trabajo, así como a ser informada trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informada y consultada sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informada y consultada sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

#### Garantías

El crédito horario para cada miembro del comité de empresa o delegados/as de personal será el establecido en la legislación vigente por mes, computándose en períodos trimestrales, o lo que la legislación establezca en cada momento.

Se acuerda la creación de una bolsa de horas la cual se compondrá de la suma del crédito horario de cada representante electo de los trabajadores/as pertenecientes a un mismo sindicato o plataforma independiente, computándose en períodos trimestrales. Este crédito horario podrá ser disfrutado indistintamente por cada uno de los/las representantes electos de una misma candidatura.

El tiempo dedicado a tareas sindicales que legalmente correspondan, se computará como trabajo efectivo, a todos los efectos.

La representación de las personas trabajadoras tiene la garantía de no ser despedida ni sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

#### **ARTÍCULO 37.- SALUD LABORAL**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales así como a todas aquellas normas reglamentarias y de desarrollo que constituyen la legislación vigente en materia de prevención.

Los/las Delegados/as de Prevención en la empresa deberán ser nombrados libremente de entre los miembros que compongan los Delegados/as de Personal o el Comité de Empresa.

Los/las Delegados/as de Prevención en la empresa serán designados con arreglo a lo establecido en el artículo 35.2 y 35.4L.P.R.L. y dispondrán del tiempo necesario cuando deban actuar ante Organismos Oficiales.

Al ser miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, dispondrán de otras 10 horas mensuales, si fuera necesario.

#### **ARTÍCULO 38.- MEDIO AMBIENTE**

La Representación de las personas trabajadoras, recibirá información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

Se creará la figura del Delegado/a medioambiental entre los Delegados/as de prevención.

Sus competencias, serán las que le otorgue la Legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 39.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

Se practicará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores/as en activo, así como a todo el personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y anterior a la fecha de ingreso.

Al objeto de realizar los reconocimientos médicos en el período de enero a mayo de cada año, la empresa comunicará a cada trabajador/a, mediante citación individual por escrito, la fecha en que deberá llevar a cabo dicho reconocimiento.

El informe médico se facilitará al trabajador/a por la Mutua, en un sobre cerrado o por vía telemática.

Los reconocimientos se efectuarán en las dependencias de la Mutua u otras concertadas por ésta.

El reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada laboral o, si no fuera posible, fuera de la jornada, pero con compensación en descanso del tiempo invertido en el mismo.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios excepto aquellos reconocimientos protocolizados y destinados a evaluar aquellas condiciones psicofísicas del trabajador/a cuya deficiencia pudiera ocasionar riesgo para el trabajador/a o para terceros, o por exigencias del cliente.

Si algún trabajador/a rehusare el reconocimiento médico, deberá dejar constancia por escrito y con su firma, de dicha negativa.

#### **ARTÍCULO 40.- ROPA DE TRABAJO**

La empresa facilitará con periodicidad anual ropa de invierno y de verano, la de invierno se entregará entre el 15 de octubre y el 15 de noviembre, la de verano se entregará entre el 15 de abril y el 15 de mayo.

Los Representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en el momento de encargar y seleccionar la ropa de trabajo.

La ropa a entregar queda especificada de la siguiente manera:

##### ROPA DE INVIERNO

- 1 polo de manga larga
- 1 pantalón de frío
- 1 pantalón largo modelo nacional
- 1 polar de alta visibilidad
- 1 anorak de alta visibilidad (se entregan cada 2 años a Responsables de Pista, Jefes de Equipo y personal dedicado a la inspección de vehículos)
- 1 par de botas de seguridad (Se entrega cada 2 años a Responsables de Pista y Jefes de Equipo)
- 1 par de guantes de frío
- 1 traje de agua (según necesidades solicitadas)
- 1 braga polar
- 1 sombrero de agua (cada dos años)
- 1 camiseta interior térmica
- 1 par de calcetines térmicos

##### ROPA DE VERANO

- 2 polos de manga corta alta visibilidad
- 1 pantalón corto (siempre y cuando su uso esté permitido por el cliente)
- 1 pantalón largo



- 1 par de zapatos de seguridad (Se entrega cada dos años a Responsable de Pista y Jefes de Equipo)
- 1 visera
- 1 par de guantes

El/la trabajador/a está obligado a utilizar y mantener en correcto estado de revista las prendas de trabajo y los EPIs.

Los EPIs y prendas de trabajo serán analizados, elegidos y modificados conjuntamente con los delegados/as de prevención, así como aquellas prendas que se acordase incorporar o eliminar para mayor seguridad en el trabajo.

Cualquier causa de sustitución extraordinaria deberá ser aprobada por la empresa

#### **ARTÍCULO 41.- PRENDAS DE SEGURIDAD**

La Dirección de la empresa, oído a los Delegados/as de Prevención, acordará la incorporación al vestuario de trabajo, de aquellas prendas que se consideren necesarias en orden a una mayor seguridad en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 42.- ADAPTACIÓN PUESTOS DE TRABAJO**

En el caso de trabajadores/as que, tras el oportuno alta médica por los servicios de salud pública, tras una situación de incapacidad laboral, se incorporen a prestar de nuevo sus servicios, pero muestren limitaciones para el normal desempeño o ejecución de algunas tareas propias de su puesto de trabajo, y siempre que evaluada su situación sea considerada como "apto con limitaciones", se prevé derivar al Comité de Seguridad y Salud su situación a fin de que se acuerde la adopción de las medidas necesarias para la adaptación del puesto, siempre que ello fuera posible.

Subsidiariamente, de no quedar resuelta la cuestión por el referido Comité, o en caso de que el/la trabajador/a no estuviera de acuerdo con las medidas adoptadas, será objeto a tratar por la Comisión Paritaria.

### **CAPÍTULO XIII.- RÉGIMEN INTERNO - FALTAS Y SANCIONES**

#### **ARTÍCULO 43.- RÉGIMEN INTERNO**

Normativa básica para todas las personas trabajadoras de la empresa CAT HANDLING:

- a) El/la trabajador/a mostrará siempre un correcto comportamiento y hará un uso adecuado de los materiales e instalaciones
- b) Está terminantemente prohibido introducir, poseer y/o consumir bebidas alcohólicas o cualquier sustancia adictiva en el centro del trabajo.
- c) Está terminantemente prohibido fumar, comer o beber en el interior de los vehículos (nuevos o de la empresa), recintos de la fábrica y de manera en general en cualquier zona no autorizada expresamente para ello.
- d) Está terminantemente prohibido el acceso a las zonas y/o locales distintos a los específicamente asignados como zonas de trabajo, descanso y aseo.
- e) Está terminantemente prohibido el uso del teléfono móvil durante el tiempo de conducción. Esta prohibición se hace extensiva a cualquier otro dispositivo de recepción o reproducción de sonido portátiles, con o sin auriculares.
- f) Está terminantemente prohibido coger objetos, accesorios, piezas, recambios, etc., de vehículos nuevos y/o de empresa, aunque estén o parezcan aparentemente abandonados en el suelo o en recipientes de desecho.
- g) El trabajador/a está obligado a cumplir las indicaciones y recomendaciones que le indique la empresa referidas a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- h) El trabajador/a está obligado a respetar la legislación sobre tráfico, circulación y seguridad vial.
- i) El trabajador/a está obligado a cumplir las normas de calidad establecidas o que se establezcan.

#### **ARTÍCULO 44.- PRINCIPIOS GENERALES**

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores/as y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual sea su gravedad, salvo las sancionadas con amonestación verbal, requerirán comunicación escrita y motivada para el trabajador/a.

5.- La imposición de sanciones por faltas leves, graves o muy graves será notificada a los representantes de las personas trabajadoras.



**ARTÍCULO 45.- FALTAS LEVES**

- a) De una a tres faltas de puntualidad no justificadas a la entrada o a la salida del trabajo en el período de un mes natural. La primera de dichas faltas no será motivo de sanción por sí misma, aunque sí computará a efectos acumulativos.
- b) No comunicar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la de entrada, la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo prueba de imposibilidad.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo por un día.
- d) Abandono injustificado del puesto de trabajo, siempre que no ocasione perjuicios de a la empresa.
- e) Pérdida de la tarjeta individual de control de entradas y salidas.
- f) La falta del registro de jornada.
- g) Falta de aseo o limpieza personal.
- h) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo de un mes desde que tuvo lugar.
- i) No comunicar las variaciones en la familia con efectos legales o convencionales, en el momento oportuno.
- j) La no utilización, utilización inadecuada o alteración de las características de las prendas de trabajo.
- k) La falta de corrección en el trato con otras personas, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- l) Las calificadas como leves en las normas legales o reglamentarias de circulación.

**ARTÍCULO 46.- FALTAS GRAVES**

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad a la entrada o salida del trabajo en el período de un mes natural.
- b) Dos o tres faltas de asistencia al trabajo injustificadas en el período de un mes natural.
- c) Falsear los controles de entrada o salida propios o de otro trabajador/a.
- d) Alegación de causas falsas de licencia.
- e) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- f) Mal trato del material o negligencia en su uso y mantenimiento, incluido el recinto de uso del personal.
- g) Imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas, podría ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas y medios de protección obligatorios.
- h) Desobediencia a superiores en cualquier materia de trabajo, incluidas a las relativas a la Seguridad y Salud, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas en cuyo caso serían consideradas como muy graves.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como el empleo para fines propios de medios de la empresa o a cargo de ésta.
- j) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo o fuera de él en comisión de servicio, cuando no revistan acusada gravedad.
- k) La continuada habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de los/las compañeros/as.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados; siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) Acceder con cualquier fin y sin la debida autorización a las taquillas o efectos personales de los/las compañeros/as o de otras personas.
- n) Las calificadas como graves en las normas legales o reglamentarias de circulación.
- o) La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza siempre que sean firmes.
- p) La introducción y/o consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- q) La manipulación del sistema de fichajes de la empresa

**ARTÍCULO 47.- FALTAS MUY GRAVES**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o a la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) Faltas injustificadas al trabajo, más de tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas en el centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.



- d) La apropiación, hurto, robo o daños intencionados de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona en las dependencias de la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Tendrá la misma consideración toda manipulación para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral por enfermedad o accidente.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.
- h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ella se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud.
- k) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- m) El acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual.
- n) Las calificadas como muy graves en las normas legales o reglamentarias de circulación.
- ñ) La reincidencia en la comisión de faltas graves.

#### **ARTÍCULO 48.- SANCIONES. APLICACIÓN**

Se establecen las siguientes sanciones:

Para faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Para faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Para faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido disciplinario.

La Dirección de la Empresa podrá imponer sanciones, dentro de cada graduación, por debajo de las aquí establecidas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las 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.

#### **ARTÍCULO 49.- PAZ LABORAL**

El estricto cumplimiento, por ambas partes, de lo acordado en el presente Convenio Colectivo será condición necesaria y suficiente para el mantenimiento de la Paz Laboral durante la vigencia del mismo.

### **CAPÍTULO XIV.- OTRAS ATENCIONES SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 50.- PRÉSTAMOS**

La empresa podrá conceder préstamos sin interés y por un importe de hasta dos mensualidades de salario base, a aquellos trabajadores/as que acrediten la necesidad del mismo, por causa necesaria y urgente.

Será requisito para poder solicitarlo, además de los anteriores, no tener pendiente de reintegro ninguno otro anterior y llevar un año como mínimo de antigüedad en la empresa.

El préstamo concedido, se reintegrará en dieciocho mensualidades de igual cuantía, que se descontarán en la nómina de cada trabajador/a al que se le haya concedido.

En caso de baja voluntaria, el trabajador/a deberá liquidar el préstamo, admitiendo el descuento en las cantidades devengadas y liquidación y en caso de no ser suficiente el importe de la misma, podrá exigirse al trabajador/a un documento de reconocimiento de deuda.

Simultáneamente, los préstamos concedidos, no podrán sobrepasar la cifra de diez mil euros.

#### **ARTÍCULO 51.- JUBILACIÓN**

En relación con la jubilación parcial, y siempre que sea posible, la Empresa, podrá proceder a la realización de contratos de relevo siempre que exista mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.



El citado contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, y siempre que haya mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12.7, letra d, del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

#### **ARTÍCULO 52.- PAREJAS DE HECHO**

Para las parejas de hecho, se reconoce a las mismas los derechos reconocidos en este convenio.

A tal fin, deberán presentar:

- Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento donde residan.
- Inscripción en el Registro de Parejas de hecho.

El beneficio, con los requisitos anteriores, se generará en el momento mismo de la presentación de los documentos.

#### **ARTÍCULO 53.- AYUDAS A DISCAPACITADOS**

Aquellos trabajadores/as fijos, que tengan a su cargo mediante acreditación, un hijo/a con una minusvalía superior al 66% determinada por la Junta de Castilla y León u Organismo similar y que no perciban a cargo de cualquier Administración Pública una ayuda, subvención o pensión, de más de 250€ mensuales, percibirán mensualmente, sin repercusión en las pagas extraordinarias, una ayuda de 50€ mensuales, por cada hijo/a en dichas circunstancias.

#### **ARTÍCULO 54.- AYUDA ESCOLAR**

Aquellos trabajadores/as con hijos/as de edad inferior a los 17 años al inicio del curso escolar percibirán en la nómina del mes de septiembre de cada año, una ayuda de 60 €, por cada hijo/a, para material escolar y libros.

#### **ARTÍCULO 55.- CESTA DE NAVIDAD**

Se establece el derecho de los trabajadores/as a percibir una “bolsa de navidad”, en especie, para cada trabajador/a. Será entregada entre el diez y el veintitrés de Diciembre de cada año, y siempre que su contrato de trabajo esté en vigor en las referidas fechas.

#### **ARTÍCULO 56.- AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Derechos de las víctimas de violencia de género:

##### a) Movilidad geográfica

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían 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 tales supuestos, la empresa, estará obligada a comunicar a los 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 ocupaban los trabajadores/as.

Terminado este periodo, los trabajadores/as podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

##### b) Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo 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. Se prorrogará la suspensión con un máximo de 2 años, con reserva del puesto de trabajo.

##### c) Extinción del contrato

Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. La persona trabajadora tendrá una indemnización igual a la establecida para los supuestos de finalización de contratos temporales.

d) Extinción del contrato por causas objetivas

No computarán como faltas de asistencia o ausencias las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género siempre que estén acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Las ausencias motivadas por su situación física o psicológica se considerarán tiempo trabajado.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Se entiende por centro de trabajo de origen del trabajador/a, aquel en el que se encuentre adscrito actualmente.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Las partes se comprometen, llegado el mes de diciembre de 2023, a iniciar las negociaciones pertinentes para, en el caso de que la situación productiva del centro de trabajo lo permita, alcanzar un acuerdo en materia de contratación para la creación de nuevos puestos indefinidos en el centro de Villamuriel de Cerrato.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las partes acuerdan que en el mes de septiembre de 2023, se procederá al abono de una paga única de 250 euros brutos a todo el personal del centro de Palencia que cuente con una antigüedad superior a un año y se encuentre en ese momento de alta en la empresa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.





**ANEXO I.- TABLAS SALARIALES**

<b>AÑO</b>	<b>PALENCIA 2023 (5%) - Enero-Noviembre</b>	<b>PALENCIA 2023 (Desde Diciembre)</b>
<b><i>Grupo I</i></b>	S. Base	S. Base
Coordinador Centro	24.810,15 €	25.726,71 €
Responsable de pista	23.718,75 €	24.594,99 €
<b><i>Grupo II</i></b>	S. Base	S. Base
Administrativo	19.627,05 €	20.352,13 €
<b><i>Grupo III</i></b>	S. Base	S. Base
Jefe de equipo	22.675,46 €	23.513,16 €
Maquinista Conductor	21.857,37 €	22.664,78 €
Inspector-Conductor	19.627,05 €	20.352,13 €
Conductor	19.627,05 €	20.352,13 €
Conductor Auxiliar	17.101,00 €	17.101,00 €

**ANEXO II.- PLUS TRANSPORTE, HORAS EXTRAORDINARIAS, OPCIÓN C, BOLSA DE HORAS Y DÍAS DE COMPETITIVIDAD**

- **PLUS TRANSPORTE:** 3,75 € brutos por día de trabajo efectivo.
- **HORAS EXTRAORDINARIAS:**
  - Horas realizadas en días laborables: 15,06 € brutos.
  - Horas realizadas en días no laborables: 15,75 € brutos.
- **OPCIÓN C:** 65 € brutos por día.
- **BOLSA DE HORAS** para recuperación de jornadas generadas en el año 2023

<b>Desde la firma del convenio y hasta el 31 de marzo de 2024</b>
---

65 € brutos por día recuperado
--------------------------------

<b>Desde el 1 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2024</b>
---

70 € brutos por día recuperado
--------------------------------



**ANEXO III.- TABLA PLUS ABSENTISMO**

**Tabla Absentismo. Pago mensual en función al tramo individual alcanzado**

Todas las Categorías	Absent. >80,00%	-75,00%	-70,00%	-65,00%	-60,00%	-55,00%	-50,00%	-45,00%	-40,00%	-35,00%	-30,00%	-25,00%	-20,00%	-15,00%	-10,00%	-5,00%		
	50% superior	-0,00%	-0,50%	-1,00%	-1,50%	-2,00%	-2,50%	-3,00%	-3,50%	-4,00%	-4,50%	-5,00%	-5,50%	-6,00%	-6,50%	-7,00%	-7,50%	0,00% inferior
Absentismo	5,91	7,38	8,86	10,34	11,81	13,29	14,77	16,24	17,72	19,20	20,67	22,16	23,63	25,10	26,58	28,06	29,53	

ANEXO IV.- PLUS CALIDAD/PRODUCTIVIDAD

	Indicador definición	Intervalo 1	Intervalo 2	Intervalo 3	Importe variable si 1	Importe variable si 2	Importe variable si 3
<b>Producción MADC</b>	Vehículo /persona	45,00	50,00	56,25	50,32 €	112,00 €	187,00 €
<b>Carga FFCC</b>	Vehículo /persona	37,09	40,80	45,33	50,32 €	112,00 €	187,00 €
<b>Mov Tipo B</b>	Vehículo /persona	45,00	50	67	20,65 €	45,00 €	75,00 €
<b>Tiempo std</b>	Tiempo real/VS T STD	95%-95,99%	96-99,99%	>100%	29,68 €	68,00 €	113,00 €
<b>Productividad</b>	Tiempo de producción/ Tiempo disponible de trabajo	85% - 89,99%	90% - 94,99%	95% - 100%	29,68 €	68,00 €	113,00 €
<b>Calidad</b>	% Auditoria calidad	97% - 97,99%	98-98,99%	>99%	19,35 €	45,00 €	75,00 €
<b>Importe variable/año</b>	-	-	-	-	155,00€	450,00 €	750,00 €

**GARANTÍA ANUAL PLUS PRODUCTIVIDAD**

<b>Año 2023</b>
-----------------

190,00 €
----------

2959

