

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de València

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre convenio colectivo de trabajo de la empresa Ibercargas, SL. Código 46100572012014.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Ibercargas, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 30 de marzo de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 8 de abril de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio Colectivo de la empresa Ibercargas Servicios, S.L.U,
 con CIF B98546369.

Artículo preliminar.- Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, la comisión negociadora del mismo. De un lado, la representación empresarial: Enrique Llacer Iborra, y el comité de empresa de dicha mercantil, firmando en su representación el presidente del mismo, el Sr. Vicente Queralt Lluca asesorado y perteneciente al Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo declaran que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadoras, clasificación profesional, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huye en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino.

Capítulo I.- Objeto y ámbito.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo, establece las bases para la relaciones entre la empresa Ibercargas Servicios, S.L.U (en adelante Ibercargas) y las personas trabajadoras que forman parte de la misma.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en la provincia de Valencia.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores/as que desarrollan su actividad profesional en la empresa Ibercargas dedicada principalmente a los servicios de manipulación de mercancías,

logística, y actividades relacionadas, desarrollándose tanto en nuestras instalaciones como en las del cliente.

Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y derecho aplicable.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2025, quedando prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si ninguna de las partes lo denunciara por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En lo no previsto en este convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, así como atendiendo a la actividad de la empresa resultaría de aplicación el Convenio colectivo de trabajo del sector del Transporte de Mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia (BOP 3/12/2020).

Artículo 5.º Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria del convenio. Las funciones de dicha comisión paritaria serán las siguientes:

1º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación del régimen salarial, así como de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

3º) Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

4º) Cuantas la propia comisión estime oportunas.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte empresarial: tres (3) representantes.

- Por parte social: tres (3) representantes.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito. Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes acuerdan someterse a lo dispuesto en el VI acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 9/11/2017). Esto es al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en la comunidad valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de mediación, quedando el arbitraje a la libre decisión de las partes. No obligatorio.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en la sede de la empresa sita en Valencia en la Avenida Actor Antonio Ferrandis 10, Bajo A CP 46013 o bien en cualquier otra dirección que pudiera tener la mercantil.

La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación. La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Capítulo II. Contratación.

Artículo 6. Contratos.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y fijos discontinuos y por cualquier otra modalidad autorizada por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 7. Período de prueba.

El ingreso y contratación de trabajadores/as se considera hecho a título de prueba si así se pacta por escrito en el contrato de trabajo. En todo caso, dicho periodo de prueba no podrá ser superior a 6 meses para el personal cualificado, y a 2 meses para el resto de personal no cualificado.

Artículo 8. Preaviso.

El/la trabajador/a que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días a la fecha de efectividad. Si el contrato de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

La falta de preaviso conllevará el descuento en su liquidación de una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el aviso. También deberá de indemnizarse en caso de no cumplir el plazo de denuncia de la relación laboral.

Capítulo III. Clasificación Profesional.

Artículo 9. Grupos y Categorías profesionales.

Los trabajadores se encuadrarán en grupos profesionales, resultando posible la asignación a aquellos de cualquiera de las funciones que corresponden a cada uno de estos grupos, las funciones son equivalentes y deberán realizarse por los trabajadores siempre que correspondan al mismo grupo y cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello.

1. Grupo I. Personal Superior y técnico.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico o/y de organización y mando. Estará integrado por estas categorías profesionales de carácter indicativo: Director/a de Área o Departamento. Jefe de Servicio. Jefe de negociado.

2. Grupo II. Personal de administración.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas o de contabilidad. Incluidos trabajos con medios informáticos u ofimáticos. Estarán comprendidas también las funciones de atención a clientes, proveedores ...Con carácter enunciativo, se relacionan las funciones incluidas en el grupo profesional: Oficial de 1º, Oficial de 2º, Auxiliar.

3. Grupo III. Personal de movimiento.

Se encuentran incluidos en este Grupo profesional todos aquellos empleados que realicen tareas movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas. Requieren conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, por regla general, requieren esfuerzo físico y atención para su realización. Tienen adquirida práctica en la carga y descarga de vehículos y movimiento y en la clasificación de mercancías, pudiéndolas ejecutar tanto de forma manual como ayudados por máquinas auxiliares, de las cuales ostentan licencia para la conducción.

Con carácter enunciativo, que no limitativo, se relacionan algunos de los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional: Carretilero/a, Mozo/a, Operario u operaria de mantenimiento, Capataz.

4. Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

Los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional se dedican a actividades auxiliares de la principal actividad de la empresa, tanto en las instalaciones como fuera de las mismas. A modo de ejemplo, se incluirían en este grupo profesional, entre otras, los puestos de trabajo siguientes: Personal de mantenimiento o limpieza, Oficial de 1º, Oficial de 2º, Mozo especializado. Peón ordinario..

Capítulo IV. Jornada, lugar, tiempo de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 10. Jornada, lugar y tiempo de trabajo.

La jornada anual de trabajo efectivo será la marcada en los contratos de trabajo, según su especificidad (indefinidos, contratos temporales, fijos discontinuos) siendo, en todo caso, como máximo de 1.753 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 11. Vacaciones y permisos retribuidos.

Las vacaciones anuales, que serán de 30 días naturales, se devengarán en cada año natural, debiendo disfrutarse dentro del mismo año como regla general, a excepción de lo previsto en el art. 38.3, segundo y tercer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores. Para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado. No podrá empezar en festivo o días de descanso. La empresa, de común

acuerdo entre las partes, podrá fraccionar su disfrute en dos períodos, siendo uno de ellos al menos de 21 días.

En el primer trimestre de cada año se pactará con la representación de los /las trabajadores/as el cuadro de vacaciones de la plantilla.

Respecto de los permisos retribuidos se estará en todo momento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial y normas que lo desarrollen o modifiquen.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 12. Salario base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El salario base se especifica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Antigüedad.

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en una cantidad económica de 25 € por cada 5 años, con un tope de 20 años.

Artículo 14. Pagas Extras.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias (Julio y Navidad y beneficios) que se abonarán prorrateadas junto con la mensualidad ordinaria. El importe de las pagas de julio y navidad consistirá en una mensualidad del salario base correspondiente a cada grupo profesional, más la antigüedad si procede, y la de beneficios será de cinco días de salario base y antigüedad.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán por el trabajador de la siguiente forma: beneficios por el periodo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior, verano por el periodo interanual trabajado entre el 1 de julio y 30 de junio, y navidad por el periodo trabajado en el mismo año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con los valores correspondientes a la tabla salarial vigente en la fecha en la que deben abonarse.

Dichas pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada y mensual. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

Artículo 15. Plus de nocturnidad.

El/la trabajador/a que, por circunstancias especiales, tenga que realizar parte de su jornada en el período de las 22 horas a las 6 del día siguiente percibirá un incremento sobre el valor de su hora ordinaria del 25 %.

Artículo 16. Plus de puesto de trabajo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos de puestos de trabajo siguientes:

1. Plus de responsable, Jefe de Equipo.

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, realice tareas propias relacionadas con la supervisión y organización de un grupo de trabajadores.

Los trabajadores designados por la Empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable, la cantidad prevista en el Anexo I, que para el año 2022 se establece en 100 € brutos por 12 pagas.

Dada la naturaleza temporal y no consolidable del presente plus, dejará automáticamente de percibirse por el trabajador cuando este deje de prestar las funciones de jefe de equipo.

2. Plus de coordinación Equipos o Área.

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, realice tareas propias relacionadas con la supervisión y organización de distintos equipos o áreas de trabajo.

Los trabajadores designados por la Empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable, la cantidad prevista en el Anexo I, que para el año 2022 se establece en 200 € brutos por 12 pagas.

Dada la naturaleza temporal y no consolidable del presente plus, dejará automáticamente de percibirse por el trabajador cuando este deje de prestar las funciones de coordinación.

Artículo 17. Plus de trabajo en domingos y festivos.

Las personas trabajadoras que por circunstancias especiales tengan que realizar su jornada en domingos y festivos percibirá un incremento del 25 % sobre el valor de su hora ordinaria.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada máxima ordinaria y efectiva para cada trabajador. Las horas extraordinarias, de realizarse se podrán pactar su compensación con tiempo de descanso, de forma preferente y en el caso de que no fuera posible, el precio hora queda establecido con carácter general, para el año 2022 se abonarán con un incremento sobre el valor de hora ordinaria de un 20%.

Para el tiempo de descanso compensatorio se aplicará el mismo porcentaje.

Artículo 19. Complemento ad personam.

La diferencia de cuantía entre los salarios previstos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo y la retribución que vengán percibiendo los Trabajadores hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se incorporará en un concepto retributivo denominado “complemento ad personam”, que no será objeto de ningún incremento, revalorización, actualización salarial ni revisión futura y cuyo importe podrá ser objeto de compensación y absorción futura con los incrementos legales o convencionales de aplicación en función del acuerdo alcanzado con cada trabajador.

Artículo 20. Revisión salarial.

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a una revisión automática en las tablas salariales en igual porcentaje al Índice de Precios al Consumo del año anterior publicado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya.

Capítulo VI. Derecho de representación colectiva de los trabajadores**Artículo 21.- Representación legal de los trabajadores.**

Corresponden a los Comités de Empresa o delegados de personal de los centros de trabajo de la Empresa todas las competencias y garantías que le atribuye la legislación vigente sobre la materia. Los miembros de los Comités de Empresa podrán acumular sus horas sindicales retribuidas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y debiendo disfrutarse del crédito acumulado dentro del mes natural al que correspondieran, por grupo homogéneo.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar con antelación sus ausencias a sus superiores.

Capítulo VII.- Mejoras sociales.**Artículo 22.- Ayuda incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad laboral por enfermedad profesional o accidente, de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador o trabajadora haya sido sustituido.

En caso de de incapacidad laboral por accidente no laboral y enfermedad común debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma el trabajador cobrará del día 4 al 20 el 60% de labase reguladora de la prestación y del día 21 en adelante el 75% de la base reguladora de la prestación, aunque el trabajador o trabajadora haya sido sustituido.

Artículo 23.- Seguro colectivo.

La empresa deberá tener concertada una póliza de seguro en beneficio de los trabajadores o en su caso de sus herederos para que perciban la cantidad que a continuación se expresa, por los conceptos que se relacionan:

Por muerte en accidente laboral 28.919,20 €

Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez situaciones derivadas todas ellas de Accidente de Trabajo: 40.486,88 €

Por gastos de sepelio, muerte natural 5.500 €

Estos conceptos son los definidos en la Ley General de Seguridad Social, las incapacidades cubiertas deberán determinarse por los organismos de dicha Ley, y cumplido su trámite y calificada la incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades en la cuantía vigente en la fecha de la correspondiente resolución.

En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si el trabajador hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

2022/3968