

RESOLUCIÓN 36C/2023, de 6 de noviembre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L. de Huarte / Uharte.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado la empresa Vicarli Handling, S.L. de Huarte/Uharte (Código número: 31100221012014), con entrada en este registro con fecha 17 de octubre de 2023, suscrito con fecha 30 de junio de 2023, entre la representación empresarial y sindical (ELA) de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Vicarli Handling, S.L. (Código número: 31100221012014).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.–Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 6 de noviembre de 2023.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

[Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L. de Huarte / Uharte](#) (PDF).

Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L. de Huarte / Uharte

Boletín Oficial de Navarra número 261, de 19 de diciembre de 2023

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VICARLI HANDLING, S.L. DE HUARTE/UHARTE

2022-2026

El presente Convenio se suscribe por la parte empresarial de Vicarli Handling, S.L., el Director de RR.HH. y por la parte social la mayoría del Comité de Empresa formada por los cinco representantes del sindicato ELA, de los nueve miembros que componen el comité de empresa.

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para suscribir el presente convenio colectivo de Vicarli Handling, S.L., al cual han tenido a bien negociar con buena fe para de mutuo acuerdo alcanzar los compromisos en una serie de materias de obligado cumplimiento, las cuales conforman el presente convenio cuyo texto se reproduce a continuación.

Las partes firmantes, en la redacción del presente Convenio han utilizado un lenguaje que desde la perspectiva de género resulte neutro (en ese sentido, trabajador -género neutro y no marcado-, trabajadora y persona trabajadora).

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa Vicarli Handling, S.L., que están adscritos a los centros de trabajo y toda aquella persona trabajadora que ingrese y sea dado de alta durante la vigencia del mismo con independencia del puesto de trabajo que desarrolle en la empresa y que esté adscrito los centros de Navarra, con excepción de los cargos de alta dirección y alto consejo que se regirán por la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio resulta de aplicación a la totalidad de trabajadores de la empresa Vicarli Handling, S.L., que prestan sus servicios adscritos a los centros de trabajo en Navarra.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio es única y exclusivamente de aplicación a los trabajadores de la empresa Vicarli Handling, S.L., que están adscritos a los centros de trabajo de Navarra, y por tanto, no resultará de aplicación a otras empresas relacionadas mercantilmente con Vicarli Handling, S.L. En el caso de aquellos trabajadores de la empresa Vicarli Handling, S.L., que estuvieran adscritos a centros de trabajo fuera de Navarra, se les aplicará el convenio colectivo propio de transporte de dicha región geográfica.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

No obstante, se exceptúa lo dispuesto en las condiciones económicas, en el que se acuerdan efectos retroactivos a 01 de enero de 2022 en los términos expresamente acordados en el presente acuerdo.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que una vez denunciado y finalizada la duración del convenio, se mantendrá su vigencia hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. La denuncia del presente convenio se realizará automáticamente a la finalización del mismo.

Artículo 5. Sometimiento a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del Convenio, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando las partes firmantes de los mismos obligados a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor. Todos los conceptos que se venían cobrando a la firma de este convenio se respetarán congelados en su importe, sin ser ni absorbibles ni compensables, ni podrán ser modificados mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que establece el artículo 41 del ET; todo ello salvo lo expresamente acordado en el Acta de Acuerdo de Fin de negociación del presente convenio colectivo, en la que se posibilita la compensación y absorción en los términos acordados expresamente en la misma.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Son facultades de la Empresa y a las que deberá ajustarse su actuación, las siguientes:

- 1.–La determinación y existencia de los rendimientos normales fijados en el presente Convenio.
- 2.–La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- 3.–La fijación de las normas de trabajo, que garanticen la bondad y la seguridad del servicio se determinarán por escrito, serán publicadas por la empresa, dando conocimiento previo a los interesados/as.
- 4.–Exigir la máxima atención, limpieza, vigilancia de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
- 5.–La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando la categoría profesional y concediendo el necesario período de adaptación.
- 6.–La implantación de un sistema de remuneración por incentivo. El mantenimiento en la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores/as, expresada a través de la representación sindical, será el cauce normal en espera de la Resolución de la Autoridad Laboral. En lo no previsto, en el presente artículo, se estará a las prescripciones del Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Navarra y II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 9. Actividad de trabajo y rendimiento.

La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento a nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, vehículo, maquinaria, utillaje, etc., son facultades de la empresa que deberá ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

Artículo 10. Bases de Productividad.

La actividad normal es la que desarrolla un operario/a medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Como base para la consideración de actividad normal se tomará la señalada por los cien puntos de la Comisión Nacional de Productividad.

Artículo 11. Rendimiento e incentivos.

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario del Convenio. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible, que corresponda al salario normativo.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa. La empresa podrá implantar un sistema de valoración del trabajo o establecimiento de primas o incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal del Artículo 10.

Una vez implantado el sistema de incentivo, la empresa podrá revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen en un 40% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

La empresa, justificadamente, podrá limitar o reducir e incluso suprimir incentivos, si estos se estableciesen en forma individual a todos aquellos trabajadores/as, que por falta de aptitud, atención, interés, y otra causa de índole subjetiva, no obtuviesen el debido rendimiento o perjudicarán la cantidad o calidad de producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran aplicarse a dicho caso.

Los incentivos, cuando se hubieren establecido, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones y/o particular por trabajadores/as, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por disminución de actividad en la empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas, o procederse a la reparación o reformas de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más el Plus Personal del artículo 19.

Artículo 12. De personal.

Se regirá bajo lo establecido en el Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera de Navarra y en el Capítulo III del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en cuanto a las normas generales y clasificación profesional.

Artículo 13. Plazo de preaviso y periodo de prueba.

El personal que desee cesar, en el servicio de la empresa, deberá avisar a la misma con una antelación mínima de siete días.

El incumplimiento del plazo de preaviso indicado motivará la pérdida, en su liquidación, de un importe equivalente al que hubiera devengado en los días de retraso de la comunicación.

En cuanto a la duración máxima del periodo de prueba se regirá por lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en su capítulo IV.

Artículo 14. Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, si bien, a título personal, no superarán las 1.744 horas anuales de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia del convenio, y que se podrán distribuir en el Calendario, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de los trabajadores. Para cada centro o área de actividad se confeccionará su calendario laboral que será propuesto a la representación sindical en la primera quincena del mes de enero de cada año. No obstante, por necesidades de producción u otras causas que lo justifiquen, podrá modificarse de acuerdo con las personas trabajadoras.

Artículo 15. Pausa de bocadillo.

En los centros de trabajo donde por la distribución de la jornada se realice en periodos de trabajo de 6 horas, se efectuará una pausa o descanso de comida dentro de la jornada diaria cuya duración se pactará con los representantes sindicales, pudiendo ser diferente en cada centro según necesidades de servicio, pero no inferior a 15 minutos diarios. En ningún caso, las citadas pausas se considerarán tiempo de trabajo efectivo al igual que otro tipo de pausas por otras circunstancias (café, cigarrillo, etc.); Salvo para aquellas personas que lo tengan reconocidas expresamente.

Artículo 16. Incapacidad Permanente.

La declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual se regirá por las disposiciones legales vigentes. No obstante, el trabajador/a al que le otorguen dicha incapacidad permanente, tendrá derecho, dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocado/a en la empresa incluso con preferencia a otro productor/a, en aquéllas vacantes que se produzcan y sean compatibles con sus aptitudes, tanto físicas como de formación.

Artículo 17. Condiciones económicas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2022, 2023, 2024, 2025, y 2026 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial acordado para cada año de vigencia del Convenio Colectivo será un incremento Salarial Anual (Jornada Completa), siendo que se repartirá el citado incremento en 15 pagas mensuales:

- 2022: Prima permanencia para los trabajadores que prestaron servicios en el año 2022 y que continúan de alta en la empresa a la fecha de la firma.; 1.117 euros brutos/año (requisito imprescindible, estar de alta en la empresa en el momento de la firma del presente texto, y en proporción al tiempo trabajado y a jornada completa.
- 2023: 835,98 euros brutos año.

- 2024: 776,54 euros brutos año.
- 2025: 403,80 euros brutos año.
- 2026: 411,80 euros brutos año.

Así mismo, se establece una garantía, para el caso de que el IPC estatal de los años 2021-2025, sea superior al 18,90%; el diferencial resultante se incorporará en las tablas salariales del año 2027.

La citada garantía, se aplicará de la siguiente manera; el diferencial resultante (en porcentaje), se aplicará al importe de 21.966,88 euros brutos año, siendo que el importe anual resultante se aplicará al Salario Base del año 2027 para todas las categorías profesionales, de la misma forma que se ha efectuado para los años anteriores (incrementos lineales para todas las categorías profesionales).

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de “Verano” y “Navidad”, se abonarán, cada una de ellas, con el importe de una mensualidad del salario base, ad personam, plus personal y plus carretillero.

La paga de verano se abonará en la 1.^a quincena de julio, y la de Navidad con fecha límite el 20 de diciembre. Las gratificaciones de “Verano” y “Navidad” se computarán cada una de ellas, por semestres: la primera de 1 de enero a 30 de junio y la segunda desde 1 de julio a 31 de diciembre.

El ingreso o cese, durante el período semestral, concederá derecho al trabajador al cobro de la parte proporcional entre el tiempo realmente trabajado y el semestre.

Se establece que por acuerdo entre empresa y trabajadores las pagas de julio y diciembre podrán prorratearse por periodos mensuales, en los casos que así se pacte.

Artículo 19. Sistema de promoción económica.

Las cantidades resultantes de la supresión del antiguo sistema de cálculo y abono del denominado “Premio de antigüedad”, se consolidaron en el denominado Plus Personal. Dicho concepto no será en ningún caso compensable ni absorbible.

Artículo 20. Participación de beneficios.

Esta participación queda establecida en 30 días de Salario Base, ad personam y Plus Personal. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se permite el prorrateo de dicha paga de beneficios por periodos mensuales.

Artículo 21. Pluses especiales.

a) Plus de nocturnidad.–El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del sueldo base diario y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro del indicado período. Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente. Independientemente de lo establecido en este artículo las horas trabajadas, en cantidad inferior a 4, entre las veintidós y seis horas, serán retribuidas con un incremento del 25 por ciento. Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente.

b) Plus para la categoría de carretillero.–Este plus se abonará a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida la categoría de carretillero/a, y su importe será de 15 euros/ mes durante la vigencia del convenio.

c) Plus distribución irregular jornada.–Se establece un plus de 64 euros por semana para los carretilleros del centro de Areta cuando la distribución de su jornada semanal sea de lunes a sábado en turnos combinados de tarde y mañana.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias derivadas del exceso de jornada definidas en el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado número 255, de 24 de octubre de 2015), serán retribuidas al precio de 16 euros. En el caso de que estas horas sean realizadas en domingo o festivo se compensarán a 25 euros hora y de 21 euros en el caso de que se trabajen en sábado establecido fuera de la jornada laboral.

De igual manera el trabajador que desempeñe su trabajo en domingo o festivo y sábado fuera de la jornada laboral podrá optar por un descanso compensatorio de hora y media por hora trabajada y la compensación económica de 9 euros/hora por de trabajo en domingo o festivo y de 5 euros/ hora en el caso de sábado fuera de la jornada laboral.

Igualmente, a petición del trabajador, las horas extraordinarias no retribuidas podrán ser compensadas con un descanso de una hora y media por hora extraordinaria, hora y tres cuartos en el caso de que se haya realizado en sábado fuera de la jornada laboral y dos horas si se han realizado en domingo y festivo. A tal fin se podrán sumar las horas excedidas con el fin de componer jornadas completas que disfrutará el trabajador a su elección y le será concedido salvo imposibilidad manifiesta de la Empresa, en cuyo caso se concederá el descanso en una segunda solicitud.

La comunicación de disfrute y la autorización habrán de realizarse con un mínimo de 72 horas.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

La empresa entregará al personal, cuando el carácter de los trabajos que realice así lo exigiere, ropa necesaria para el desarrollo de su actividad que como orientación podrá ser: pantalón, camisetas, forro polar y ropa de abrigo. Igualmente se proveerá a todo el personal de guantes, calzado de seguridad, cascos y cualquier otro equipo de protección de protección individual establecidos para el desarrollo de trabajo.

Artículo 24. Complemento de Incapacidad Temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales (derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional), la empresa complementará hasta el día 545 de la baja médica, el 100% de los conceptos fijos mensuales que perciba el trabajador (a título ilustrativo, no se tendrán en cuenta las horas extras y conceptos variables); mientras se mantenga la relación laboral con la empresa.

En los casos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (derivada de Enfermedad Común y Accidente NO laboral), la empresa complementará hasta el día 545 de la baja médica el 95% de todos los conceptos fijos mensuales que perciba el trabajador (a título ilustrativo, no se tendrán en cuenta las horas extras y conceptos variables); mientras se mantenga la relación laboral con la empresa.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborales. Si se disfrutaran en períodos discontinuos serán de 23 días laborales, 12 días en las fechas que marque la Empresa, y 11 días en las fechas elegidas por el trabajador. En todo caso, se garantizará la continuidad en el servicio de la Empresa. El trabajador conocerá el tiempo en que va a disfrutar las vacaciones con dos meses de antelación.

Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.

Todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes, con las siguientes excepciones:

1.^a Dieciseis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2.^a En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (Parejas inscritas en el registro que oficialmente corresponda) se concederán 7 días, no contándose en este cómputo el día del suceso, si el trabajador estuviese en ruta. En caso de fallecimiento de padres e hijos, 4 días si ocurriese dentro de la provincia y 6 días si sucediese fuera.

En caso de fallecimiento de padres políticos o padres de la pareja de hecho (Parejas inscritas en el registro que oficialmente corresponda), 3 días de licencia si ocurriese dentro de la provincia y 5 si sucediese fuera de la provincia.

3.^a Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4.^a En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días de licencia dentro de la provincia y 3 días de licencia si sucede fuera de la provincia, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.

5.^a Días de libre disposición. Corresponden tres días de licencia retribuida, dos de ellos a petición del trabajador/a, y uno cuyo disfrute se llevará a efecto el día designado por la Empresa.

La Empresa deberá conceder los dos días de licencia a petición de la persona trabajadora, salvo imposibilidad material. De no ser posible su otorgamiento en la primera solicitud, será obligatoriamente concedido en la segunda.

Si finalizado el año natural no se ha designado mediante escrito al efecto por parte de la empresa el día de libre disposición, este se tendrá que abonar en concepto de descanso no disfrutado con el importe de los conceptos fijos en nómina, en la nómina del mes de enero del año siguiente, o bien acumularse a los días de libre disposición del año siguiente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores dichos días personales o las horas de disfrute resultantes podrán ser regulados dentro del calendario laboral del centro.

Las licencias otorgadas en este capítulo serán mejoradas en los términos en que se establece en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

–Derecho al permiso de acumulación de lactancia. A tal efecto deberá de comunicar su decisión a la empresa con un preaviso de 10 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado de lactante. Para efectuar el cálculo de los días, se obtendrá tras analizar el Calendario Laboral y sumar 1 hora por cada día de trabajo efectivo desde que se solicita la lactancia acumulada, hasta que el menor cumpla 9 meses. En el caso de que la persona trabajadora que solicite la citada acumulación de la lactancia, y solicite una excedencia o cause baja en la empresa antes de que el menor cumpla 9 meses, deberá de regularizar la situación existente, toda vez que no habrá generado el citado derecho referido.

–Licencia de 8 horas anuales de Acompañamiento de hijos menores de 14 años a consultas médicas de médicos especialistas de la Seguridad Social, así como a personas dependientes a cargo de la persona trabajadora; siempre y cuando se justifique la imposibilidad de acudir a la misma del otro miembro de la pareja.

–La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 27. Vigilancia de la Salud.

Tanto las empresas como los trabajadores/as a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo, cumplirán obligatoriamente la normativa vigente en todo momento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud. Teniendo en cuenta la responsabilidad frente a terceras personas de determinados colectivos, tanto los conductores como los carretilleros deberán someterse a las pruebas de vigilancia de la salud, valorándose las excepcionalidades que puedan darse, y sometiendo a las pruebas establecidas dentro del horario laboral de los centros de trabajo.

Artículo 28. Ayudas en el extranjero.

–Asistencia en caso de accidente en el extranjero.

En el supuesto de que el trabajador/a tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país con el que no existiera convenio de reciprocidad, en materia de Seguridad Social, con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna. La empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra entidad que correspondiere, y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre, la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

–Desplazamiento de familiar en caso de accidente en el extranjero.

En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa a la hospitalización de un conductor/a en el extranjero, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días. Los gastos que se le ocasionen a la persona desplazada serán por cuenta de la Empresa que, con respecto a la cuantía de la estancia, coincidirán con la dieta establecida en el Convenio.

–Fallecimiento.

En caso de que algún productor/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos del traslado de los restos hasta el lugar de inhumación elegido, siempre que no salga de los límites de España peninsular.

Artículo 29. Compensación por extinción del contrato.

Tendrán derecho a percibir la compensación que a continuación se indica, por extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, los operarios/as que, con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años, hubieran cumplido, en el momento de la extinción, las siguientes edades:

- A los 60 años: 10 mensualidades de salario base.
- A los 61 años: 8 mensualidades de salario base.
- A los 62 años: 6 mensualidades de salario base.
- A los 63 años: 4 mensualidades de salario base.

Artículo 30. Derechos Sindicales.

–Se establecen los siguientes:

Libertad de los delegados/as de personal o miembros de Comités de Empresa para convocar asambleas. Libertad de acción para los delegados de personal o miembros de Comités de Empresa, hasta el límite fijado por las disposiciones vigentes. Reserva horaria para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, de un mínimo de 240 horas anuales. Esta reserva horaria se ampliará en tiempo de negociación del Convenio para los componentes de la Mesa Negociadora. Disponer de local adecuado para el Comité de Empresa. Utilización de los medios de comunicación de la Empresa, por parte del Comité de Empresa o delegados/as de personal, previa comunicación al empresario, siempre que no exista abuso.

Crédito a todo el personal, de 12 horas anuales para Asambleas, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas en un mes, previa comunicación y acuerdo con el empresario, sobre la hora en que se deben celebrar. Se autorizará la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de propaganda sindical, cultural o política, siendo requisito que dicha propaganda vaya firmada.

Instalación en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda:

Los delegados/as del personal y miembros del Comité de Empresa, con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, deberán ser informados sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada.

Las horas retribuidas que el Convenio Colectivo fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados/as y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados/as o miembros de comité de empresa de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de ellos. Asimismo, se podría extender el disfrute de las horas sindicales al delegado de la sección sindical debidamente constituida, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que, en ningún caso, ello suponga disposición superior de crédito horario sindical al contemplado en Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales constituidas a las que se refiere en párrafo anterior, comunicarán por escrito a la Empresa el nombre del trabajador/a que ha sido nombrado delegado de la Sección Sindical, para poder hacer uso de la bolsa de horas.

Artículo 31. Medidas sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

En todo momento, será de aplicación lo dispuesto en las legislaciones vigente sobre la materia.

Artículo 32. Seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa contratará una póliza, de seguro colectivo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, para sus trabajadores/ as, con las siguientes condiciones:

–Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 24.843 euros para cada año, y si el contrato fuera extinguido, dicha cantidad se aumentaría a 41.406 euros para cada año.

–Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con un capital asegurado de 57.968 euros para cada año.

–Muerte por accidente de trabajo con un capital asegurado de 41.406 euros por trabajador en cada año.

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores en activo y a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente sufrido diera pie a proceso judicial y, en virtud del mismo, fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia.

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente, al menos hasta que se acordara su modificación, en convenios sucesivos.

Artículo 33. Excedencias.

Al margen de lo establecido para las excedencias voluntarias sin reserva de puesto de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (El trabajador 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria), los trabajadores/as hijos de Vicarli Handling, S.L., podrán solicitar una excedencia voluntaria de un mínimo de un año a un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo.

En este caso, para su reincorporación, el trabajador deberá notificarlo a la Empresa con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

Artículo 34. Relación con Empresas de Trabajo Temporal.

La Empresa se compromete a requerir de las E.T.T. que en los contratos de puesta a disposición se garantice a los trabajadores, un salario igual al establecido, según categoría profesional, en este Convenio.

Artículo 35. Promoción cultural y formaciones internas.

La empresa facilitará, a los trabajadores que así lo acrediten, la posibilidad de realizar cualquier tipo de estudios o formación profesional, habilitándose horarios especiales, siempre y cuando los mismos no interfieran en el desarrollo normal del servicio. Igualmente favorecerá la impartición de formaciones necesarias para el desempeño del trabajo en almacén (cursos puente grúa, renovaciones carné carretilleros, primeros auxilios, etc.).

Artículo 36. Trabajador/a detenido.

En caso de detención de cualquier trabajador, por causas ajenas a la Empresa, ésta se compromete a no sancionar al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el punto uno del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Comisión Paritaria del convenio.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio, empresarial y social respectivamente.

Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto pronunciándose en un plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión.

Transcurrido el plazo o el de veintidós días desde la convocatoria o solicitud, se entenderá denegada la solicitud y finalizado el trámite, pudiendo someterse la cuestión a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra, con excepción de lo establecido en el artículo 41 de presente convenio.

Artículo 38. Régimen disciplinario.

Se trata de una materia indisponible regulada en el Acuerdo Marco Estatal de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 39. Derecho supletorio.

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Navarra, el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Contrato de relevo.

La empresa en tanto esté en vigor la legislación general y la Seguridad Social, autorizará la jubilación parcial de los trabajadores/as de su empresa, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad según normativa aplicable en cada momento.

El trabajador elegirá el porcentaje de reducción de jornada, dentro de las posibilidades que marca la legislación.

Artículo 41. Renuncia a la inaplicación del Convenio.

En lo relativo a la inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores. No obstante, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores, para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas. Este compromiso se mantendrá exclusivamente hasta el 31 diciembre de 2026, fecha en la que dejará de obligar a la dirección de la empresa, con independencia de que el contenido del convenio se mantenga vigente por ultraactividad.

Artículo 42. Pago de las denuncias.

La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

La empresa se hará cargo de las denuncias relacionadas con el estado del vehículo, su carga, documentación, etc., siendo de aplicación, en todo caso, lo previsto en los artículos 19.1 y 55.2 del Acuerdo Nacional.

Artículo 43. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las relaciones laborales en la empresa deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en la empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones: La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para la, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 44. Pago kilometraje.

En los casos en el que los trabajadores de los almacenes, por necesidades de servicio, deban desplazarse con sus vehículos particulares entre los distintos centros de trabajo de la empresa, ésta abonará a los mismos el kilometraje establecido en estos casos, en la actualidad 0,28 euros/km.

RESOLUCIÓN 16C/2024, de 23 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda corregir la resolución de inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L.

Con fecha 19 de diciembre de 2023, se ha publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 261 la Resolución 36C/2023, de 6 de noviembre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L. de Huarte / Uharte.

Revisada la publicación, se comprueba que por error se remitió el texto del convenio sin las tablas salariales anexas al mismo, las cuales deberían haberse publicado junto con el mismo.

En virtud del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, las Administraciones Públicas podrán, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos, por lo que procede corregir la resolución 36C/2023 y volver a publicar el convenio completo de la empresa Vicarli Handling, S.L.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Corregir la resolución de inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L. para que conste el convenio completo junto con las tablas salariales (Código número: 31100221012014).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.–Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 23 de enero de 2024.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

[Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L.](#) (PDF).

Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Handling, S.L. de Huarte / Uharte

Boletín Oficial de Navarra número 37, de 20 de febrero de 2024

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VICARLI HANDLING, S.L. DE HUARTE/UHARTE

2022-2026

El presente Convenio se suscribe por la parte empresarial de Vicarli Handling, S.L., el Director de RR.HH. y por la parte social la mayoría del Comité de Empresa formada por los cinco representantes del sindicato ELA, de los nueve miembros que componen el comité de empresa.

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para suscribir el presente convenio colectivo de Vicarli Handling, S.L., al cual han tenido a bien negociar con buena fe para de mutuo acuerdo alcanzar los compromisos en una serie de materias de obligado cumplimiento, las cuales conforman el presente convenio cuyo texto se reproduce a continuación.

Las partes firmantes, en la redacción del presente Convenio han utilizado un lenguaje que desde la perspectiva de género resulte neutro (en ese sentido, trabajador -género neutro y no marcado-, trabajadora y persona trabajadora).

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa Vicarli Handling, S.L., que están adscritos a los centros de trabajo y toda aquella persona trabajadora que ingrese y sea dado de alta durante la vigencia del mismo con independencia del puesto de trabajo que desarrolle en la empresa y que esté adscrito los centros de Navarra, con excepción de los cargos de alta dirección y alto consejo que se regirán por la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio resulta de aplicación a la totalidad de trabajadores de la empresa Vicarli Handling, S.L., que prestan sus servicios adscritos a los centros de trabajo en Navarra.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio es única y exclusivamente de aplicación a los trabajadores de la empresa Vicarli Handling, S.L., que están adscritos a los centros de trabajo de Navarra, y por tanto, no resultará de aplicación a otras empresas relacionadas mercantilmente con Vicarli Handling, S.L. En el caso de aquellos trabajadores de la empresa Vicarli Handling, S.L., que estuvieran adscritos a centros de trabajo fuera de Navarra, se les aplicará el convenio colectivo propio de transporte de dicha región geográfica.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

No obstante, se exceptúa lo dispuesto en las condiciones económicas, en el que se acuerdan efectos retroactivos a 01 de enero de 2022 en los términos expresamente acordados en el presente acuerdo.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que una vez denunciado y finalizada la duración del convenio, se mantendrá su vigencia hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. La denuncia del presente convenio se realizará automáticamente a la finalización del mismo.

Artículo 5. Sometimiento a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del Convenio, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando las partes firmantes de los mismos obligados a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor. Todos los conceptos que se venían cobrando a la firma de este convenio se respetarán congelados en su importe, sin ser ni absorbibles ni compensables, ni podrán ser modificados mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que establece el artículo 41 del ET; todo ello salvo lo expresamente acordado en el Acta de Acuerdo de Fin de negociación del presente convenio colectivo, en la que se posibilita la compensación y absorción en los términos acordados expresamente en la misma.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Son facultades de la Empresa y a las que deberá ajustarse su actuación, las siguientes:

- 1.–La determinación y existencia de los rendimientos normales fijados en el presente Convenio.
- 2.–La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- 3.–La fijación de las normas de trabajo, que garanticen la bondad y la seguridad del servicio se determinarán por escrito, serán publicadas por la empresa, dando conocimiento previo a los interesados/as.
- 4.–Exigir la máxima atención, limpieza, vigilancia de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
- 5.–La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando la categoría profesional y concediendo el necesario período de adaptación.
- 6.–La implantación de un sistema de remuneración por incentivo. El mantenimiento en la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores/as, expresada a través de la representación sindical, será el cauce normal en espera de la Resolución de la Autoridad Laboral. En lo no previsto, en el presente artículo, se estará a las prescripciones del Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Navarra y II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 9. Actividad de trabajo y rendimiento.

La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento a nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, vehículo, maquinaria, utillaje, etc., son facultades de la empresa que deberá ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

Artículo 10. Bases de Productividad.

La actividad normal es la que desarrolla un operario/a medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Como base para la consideración de actividad normal se tomará la señalada por los cien puntos de la Comisión Nacional de Productividad.

Artículo 11. Rendimiento e incentivos.

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario del Convenio. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible, que corresponda al salario normativo.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa. La empresa podrá implantar un sistema de valoración del trabajo o establecimiento de primas o incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal del Artículo 10.

Una vez implantado el sistema de incentivo, la empresa podrá revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen en un 40% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

La empresa, justificadamente, podrá limitar o reducir e incluso suprimir incentivos, si estos se estableciesen en forma individual a todos aquellos trabajadores/as, que por falta de aptitud, atención, interés, y otra causa de índole subjetiva, no obtuviesen el debido rendimiento o perjudicarán la cantidad o calidad de producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran aplicarse a dicho caso.

Los incentivos, cuando se hubieren establecido, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones y/o particular por trabajadores/as, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por disminución de actividad en la empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas, o procederse a la reparación o reformas de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más el Plus Personal del artículo 19.

Artículo 12. De personal.

Se regirá bajo lo establecido en el Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera de Navarra y en el Capítulo III del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en cuanto a las normas generales y clasificación profesional.

Artículo 13. Plazo de preaviso y periodo de prueba.

El personal que desee cesar, en el servicio de la empresa, deberá avisar a la misma con una antelación mínima de siete días.

El incumplimiento del plazo de preaviso indicado motivará la pérdida, en su liquidación, de un importe equivalente al que hubiera devengado en los días de retraso de la comunicación.

En cuanto a la duración máxima del periodo de prueba se regirá por lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en su capítulo IV.

Artículo 14. Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, si bien, a título personal, no superarán las 1.744 horas anuales de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia del convenio, y que se podrán distribuir en el Calendario, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de los trabajadores. Para cada centro o área de actividad se confeccionará su calendario laboral que será propuesto a la representación sindical en la primera quincena del mes de enero de cada año. No obstante, por necesidades de producción u otras causas que lo justifiquen, podrá modificarse de acuerdo con las personas trabajadoras.

Artículo 15. Pausa de bocadillo.

En los centros de trabajo donde por la distribución de la jornada se realice en periodos de trabajo de 6 horas, se efectuará una pausa o descanso de comida dentro de la jornada diaria cuya duración se pactará con los representantes sindicales, pudiendo ser diferente en cada centro según necesidades de servicio, pero no inferior a 15 minutos diarios. En ningún caso, las citadas pausas se considerarán tiempo de trabajo efectivo al igual que otro tipo de pausas por otras circunstancias (café, cigarrillo, etc.); Salvo para aquellas personas que lo tengan reconocidas expresamente.

Artículo 16. Incapacidad Permanente.

La declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual se regirá por las disposiciones legales vigentes. No obstante, el trabajador/a al que le otorguen dicha incapacidad permanente, tendrá derecho, dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocado/a en la empresa incluso con preferencia a otro productor/a, en aquéllas vacantes que se produzcan y sean compatibles con sus aptitudes, tanto físicas como de formación.

Artículo 17. Condiciones económicas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2022, 2023, 2024, 2025, y 2026 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial acordado para cada año de vigencia del Convenio Colectivo será un incremento Salarial Anual (Jornada Completa), siendo que se repartirá el citado incremento en 15 pagas mensuales:

- 2022: Prima permanencia para los trabajadores que prestaron servicios en el año 2022 y que continúan de alta en la empresa a la fecha de la firma.; 1.117 euros brutos/año (requisito imprescindible, estar de alta en la empresa en el momento de la firma del presente texto, y en proporción al tiempo trabajado y a jornada completa.
- 2023: 835,98 euros brutos año.

- 2024: 776,54 euros brutos año.
- 2025: 403,80 euros brutos año.
- 2026: 411,80 euros brutos año.

Así mismo, se establece una garantía, para el caso de que el IPC estatal de los años 2021-2025, sea superior al 18,90%; el diferencial resultante se incorporará en las tablas salariales del año 2027.

La citada garantía, se aplicará de la siguiente manera; el diferencial resultante (en porcentaje), se aplicará al importe de 21.966,88 euros brutos año, siendo que el importe anual resultante se aplicará al Salario Base del año 2027 para todas las categorías profesionales, de la misma forma que se ha efectuado para los años anteriores (incrementos lineales para todas las categorías profesionales).

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de “Verano” y “Navidad”, se abonarán, cada una de ellas, con el importe de una mensualidad del salario base, ad personam, plus personal y plus carretillero.

La paga de verano se abonará en la 1.ª quincena de julio, y la de Navidad con fecha límite el 20 de diciembre. Las gratificaciones de “Verano” y “Navidad” se computarán cada una de ellas, por semestres: la primera de 1 de enero a 30 de junio y la segunda desde 1 de julio a 31 de diciembre.

El ingreso o cese, durante el período semestral, concederá derecho al trabajador al cobro de la parte proporcional entre el tiempo realmente trabajado y el semestre.

Se establece que por acuerdo entre empresa y trabajadores las pagas de julio y diciembre podrán prorratearse por periodos mensuales, en los casos que así se pacte.

Artículo 19. Sistema de promoción económica.

Las cantidades resultantes de la supresión del antiguo sistema de cálculo y abono del denominado “Premio de antigüedad”, se consolidaron en el denominado Plus Personal. Dicho concepto no será en ningún caso compensable ni absorbible.

Artículo 20. Participación de beneficios.

Esta participación queda establecida en 30 días de Salario Base, ad personam y Plus Personal. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se permite el prorrateo de dicha paga de beneficios por periodos mensuales.

Artículo 21. Pluses especiales.

a) Plus de nocturnidad.–El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del sueldo base diario y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro del indicado período. Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente. Independientemente de lo establecido en este artículo las horas trabajadas, en cantidad inferior a 4, entre las veintidós y seis horas, serán retribuidas con un incremento del 25 por ciento. Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente.

b) Plus para la categoría de carretillero.–Este plus se abonará a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida la categoría de carretillero/a, y su importe será de 15 euros/ mes durante la vigencia del convenio.

c) Plus distribución irregular jornada.–Se establece un plus de 64 euros por semana para los carretilleros del centro de Areta cuando la distribución de su jornada semanal sea de lunes a sábado en turnos combinados de tarde y mañana.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias derivadas del exceso de jornada definidas en el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado número 255, de 24 de octubre de 2015), serán retribuidas al precio de 16 euros. En el caso de que estas horas sean realizadas en domingo o festivo se compensarán a 25 euros hora y de 21 euros en el caso de que se trabajen en sábado establecido fuera de la jornada laboral.

De igual manera el trabajador que desempeñe su trabajo en domingo o festivo y sábado fuera de la jornada laboral podrá optar por un descanso compensatorio de hora y media por hora trabajada y la compensación económica de 9 euros/hora por de trabajo en domingo o festivo y de 5 euros/ hora en el caso de sábado fuera de la jornada laboral.

Igualmente, a petición del trabajador, las horas extraordinarias no retribuidas podrán ser compensadas con un descanso de una hora y media por hora extraordinaria, hora y tres cuartos en el caso de que se haya realizado en sábado fuera de la jornada laboral y dos horas si se han realizado en domingo y festivo. A tal fin se podrán sumar las horas excedidas con el fin de componer jornadas completas que disfrutará el trabajador a su elección y le será concedido salvo imposibilidad manifiesta de la Empresa, en cuyo caso se concederá el descanso en una segunda solicitud.

La comunicación de disfrute y la autorización habrán de realizarse con un mínimo de 72 horas.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

La empresa entregará al personal, cuando el carácter de los trabajos que realice así lo exigiere, ropa necesaria para el desarrollo de su actividad que como orientación podrá ser: pantalón, camisetas, forro polar y ropa de abrigo. Igualmente se proveerá a todo el personal de guantes, calzado de seguridad, cascos y cualquier otro equipo de protección de protección individual establecidos para el desarrollo de trabajo.

Artículo 24. Complemento de Incapacidad Temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales (derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional), la empresa complementará hasta el día 545 de la baja médica, el 100% de los conceptos fijos mensuales que perciba el trabajador (a título ilustrativo, no se tendrán en cuenta las horas extras y conceptos variables); mientras se mantenga la relación laboral con la empresa.

En los casos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (derivada de Enfermedad Común y Accidente NO laboral), la empresa complementará hasta el día 545 de la baja médica el 95% de todos los conceptos fijos mensuales que perciba el trabajador (a título ilustrativo, no se tendrán en cuenta las horas extras y conceptos variables); mientras se mantenga la relación laboral con la empresa.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborales. Si se disfrutaran en períodos discontinuos serán de 23 días laborales, 12 días en las fechas que marque la Empresa, y 11 días en las fechas elegidas por el trabajador. En todo caso, se garantizará la continuidad en el servicio de la Empresa. El trabajador conocerá el tiempo en que va a disfrutar las vacaciones con dos meses de antelación.

Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.

Todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes, con las siguientes excepciones:

1.^a Dieciseis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2.^a En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (Parejas inscritas en el registro que oficialmente corresponda) se concederán 7 días, no contándose en este cómputo el día del suceso, si el trabajador estuviese en ruta. En caso de fallecimiento de padres e hijos, 4 días si ocurriese dentro de la provincia y 6 días si sucediese fuera.

En caso de fallecimiento de padres políticos o padres de la pareja de hecho (Parejas inscritas en el registro que oficialmente corresponda), 3 días de licencia si ocurriese dentro de la provincia y 5 si sucediese fuera de la provincia.

3.^a Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4.^a En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días de licencia dentro de la provincia y 3 días de licencia si sucede fuera de la provincia, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.

5.^a Días de libre disposición. Corresponden tres días de licencia retribuida, dos de ellos a petición del trabajador/a, y uno cuyo disfrute se llevará a efecto el día designado por la Empresa.

La Empresa deberá conceder los dos días de licencia a petición de la persona trabajadora, salvo imposibilidad material. De no ser posible su otorgamiento en la primera solicitud, será obligatoriamente concedido en la segunda.

Si finalizado el año natural no se ha designado mediante escrito al efecto por parte de la empresa el día de libre disposición, este se tendrá que abonar en concepto de descanso no disfrutado con el importe de los conceptos fijos en nómina, en la nómina del mes de enero del año siguiente, o bien acumularse a los días de libre disposición del año siguiente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores dichos días personales o las horas de disfrute resultantes podrán ser regulados dentro del calendario laboral del centro.

Las licencias otorgadas en este capítulo serán mejoradas en los términos en que se establece en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

–Derecho al permiso de acumulación de lactancia. A tal efecto deberá de comunicar su decisión a la empresa con un preaviso de 10 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado de lactante. Para efectuar el cálculo de los días, se obtendrá tras analizar el Calendario Laboral y sumar 1 hora por cada día de trabajo efectivo desde que se solicita la lactancia acumulada, hasta que el menor cumpla 9 meses. En el caso de que la persona trabajadora que solicite la citada acumulación de la lactancia, y solicite una excedencia o cause baja en la empresa antes de que el menor cumpla 9 meses, deberá de regularizar la situación existente, toda vez que no habrá generado el citado derecho referido.

–Licencia de 8 horas anuales de Acompañamiento de hijos menores de 14 años a consultas médicas de médicos especialistas de la Seguridad Social, así como a personas dependientes a cargo de la persona trabajadora; siempre y cuando se justifique la imposibilidad de acudir a la misma del otro miembro de la pareja.

–La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 27. Vigilancia de la Salud.

Tanto las empresas como los trabajadores/as a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo, cumplirán obligatoriamente la normativa vigente en todo momento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud. Teniendo en cuenta la responsabilidad frente a terceras personas de determinados colectivos, tanto los conductores como los carretilleros deberán someterse a las pruebas de vigilancia de la salud, valorándose las excepcionalidades que puedan darse, y sometiendo a las pruebas establecidas dentro del horario laboral de los centros de trabajo.

Artículo 28. Ayudas en el extranjero.

–Asistencia en caso de accidente en el extranjero.

En el supuesto de que el trabajador/a tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país con el que no existiera convenio de reciprocidad, en materia de Seguridad Social, con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna. La empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra entidad que correspondiere, y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre, la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

–Desplazamiento de familiar en caso de accidente en el extranjero.

En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa a la hospitalización de un conductor/a en el extranjero, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días. Los gastos que se le ocasionen a la persona desplazada serán por cuenta de la Empresa que, con respecto a la cuantía de la estancia, coincidirán con la dieta establecida en el Convenio.

–Fallecimiento.

En caso de que algún productor/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos del traslado de los restos hasta el lugar de inhumación elegido, siempre que no salga de los límites de España peninsular.

Artículo 29. Compensación por extinción del contrato.

Tendrán derecho a percibir la compensación que a continuación se indica, por extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, los operarios/as que, con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años, hubieran cumplido, en el momento de la extinción, las siguientes edades:

- A los 60 años: 10 mensualidades de salario base.
- A los 61 años: 8 mensualidades de salario base.
- A los 62 años: 6 mensualidades de salario base.
- A los 63 años: 4 mensualidades de salario base.

Artículo 30. Derechos Sindicales.

–Se establecen los siguientes:

Libertad de los delegados/as de personal o miembros de Comités de Empresa para convocar asambleas. Libertad de acción para los delegados de personal o miembros de Comités de Empresa, hasta el límite fijado por las disposiciones vigentes. Reserva horaria para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, de un mínimo de 240 horas anuales. Esta reserva horaria se ampliará en tiempo de negociación del Convenio para los componentes de la Mesa Negociadora. Disponer de local adecuado para el Comité de Empresa. Utilización de los medios de comunicación de la Empresa, por parte del Comité de Empresa o delegados/as de personal, previa comunicación al empresario, siempre que no exista abuso.

Crédito a todo el personal, de 12 horas anuales para Asambleas, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas en un mes, previa comunicación y acuerdo con el empresario, sobre la hora en que se deben celebrar. Se autorizará la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de propaganda sindical, cultural o política, siendo requisito que dicha propaganda vaya firmada.

Instalación en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda:

Los delegados/as del personal y miembros del Comité de Empresa, con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, deberán ser informados sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada.

Las horas retribuidas que el Convenio Colectivo fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados/as y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados/as o miembros de comité de empresa de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de ellos. Asimismo, se podría extender el disfrute de las horas sindicales al delegado de la sección sindical debidamente constituida, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que, en ningún caso, ello suponga disposición superior de crédito horario sindical al contemplado en Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales constituidas a las que se refiere en párrafo anterior, comunicarán por escrito a la Empresa el nombre del trabajador/a que ha sido nombrado delegado de la Sección Sindical, para poder hacer uso de la bolsa de horas.

Artículo 31. Medidas sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

En todo momento, será de aplicación lo dispuesto en las legislaciones vigente sobre la materia.

Artículo 32. Seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa contratará una póliza, de seguro colectivo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, para sus trabajadores/ as, con las siguientes condiciones:

–Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 24.843 euros para cada año, y si el contrato fuera extinguido, dicha cantidad se aumentaría a 41.406 euros para cada año.

–Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con un capital asegurado de 57.968 euros para cada año.

–Muerte por accidente de trabajo con un capital asegurado de 41.406 euros por trabajador en cada año.

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores en activo y a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente sufrido diera pie a proceso judicial y, en virtud del mismo, fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia.

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente, al menos hasta que se acordara su modificación, en convenios sucesivos.

Artículo 33. Excedencias.

Al margen de lo establecido para las excedencias voluntarias sin reserva de puesto de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (El trabajador 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria), los trabajadores/as hijos de Vicarli Handling, S.L., podrán solicitar una excedencia voluntaria de un mínimo de un año a un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo.

En este caso, para su reincorporación, el trabajador deberá notificarlo a la Empresa con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

Artículo 34. Relación con Empresas de Trabajo Temporal.

La Empresa se compromete a requerir de las E.T.T. que en los contratos de puesta a disposición se garantice a los trabajadores, un salario igual al establecido, según categoría profesional, en este Convenio.

Artículo 35. Promoción cultural y formaciones internas.

La empresa facilitará, a los trabajadores que así lo acrediten, la posibilidad de realizar cualquier tipo de estudios o formación profesional, habilitándose horarios especiales, siempre y cuando los mismos no interfieran en el desarrollo normal del servicio. Igualmente favorecerá la impartición de formaciones necesarias para el desempeño del trabajo en almacén (cursos puente grúa, renovaciones carné carretilleros, primeros auxilios, etc.).

Artículo 36. Trabajador/a detenido.

En caso de detención de cualquier trabajador, por causas ajenas a la Empresa, ésta se compromete a no sancionar al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el punto uno del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Comisión Paritaria del convenio.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio, empresarial y social respectivamente.

Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto pronunciándose en un plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión.

Transcurrido el plazo o el de veintidós días desde la convocatoria o solicitud, se entenderá denegada la solicitud y finalizado el trámite, pudiendo someterse la cuestión a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra, con excepción de lo establecido en el artículo 41 de presente convenio.

Artículo 38. Régimen disciplinario.

Se trata de una materia indisponible regulada en el Acuerdo Marco Estatal de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 39. Derecho supletorio.

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de Navarra, el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Contrato de relevo.

La empresa en tanto esté en vigor la legislación general y la Seguridad Social, autorizará la jubilación parcial de los trabajadores/as de su empresa, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad según normativa aplicable en cada momento.

El trabajador elegirá el porcentaje de reducción de jornada, dentro de las posibilidades que marca la legislación.

Artículo 41. Renuncia a la inaplicación del Convenio.

En lo relativo a la inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores. No obstante, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores, para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas. Este compromiso se mantendrá exclusivamente hasta el 31 diciembre de 2026, fecha en la que dejará de obligar a la dirección de la empresa, con independencia de que el contenido del convenio se mantenga vigente por ultraactividad.

Artículo 42. Pago de las denuncias.

La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

La empresa se hará cargo de las denuncias relacionadas con el estado del vehículo, su carga, documentación, etc., siendo de aplicación, en todo caso, lo previsto en los artículos 19.1 y 55.2 del Acuerdo Nacional.

Artículo 43. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las relaciones laborales en la empresa deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en la empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones: La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para la, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 44. Pago kilometraje.

En los casos en el que los trabajadores de los almacenes, por necesidades de servicio, deban desplazarse con sus vehículos particulares entre los distintos centros de trabajo de la empresa, ésta abonará a los mismos el kilometraje establecido en estos casos, en la actualidad 0,28 euros/km.

TABLA SALARIAL VICARLI HANDLING 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
GRUPO 1º PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.813,82	27.207,31
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.460,36	21.905,45
Jefe de Negociado	1.409,87	21.148,04
Oficial 1ª	1.346,12	20.191,78
Oficial 2ª	1.310,76	19.661,43
Aux. Administrativo	1.278,02	19.170,28
GRUPO 3º PERSONAL DE MOVIMIENTO		
Subgrupo A - Sección 2ª		
Personal de Agencias Transportes		
Encargado General	1.409,87	21.148,04
Encargado Almacén	1.346,12	20.191,78
Carretillero	1.302,58	19.538,68
Capataz	1.296,50	19.447,55
Mozo Especializado	1.289,11	19.336,58
Mozo Carga y Descarga	1.274,69	19.120,37
Subgrupo B		
Transportes Mercancías		
Jefe Tráfico 1ª	1.409,88	21.148,19
Jefe Tráfico 2ª	1.346,12	20.191,78
Jefe Tráfico 3ª	1.319,74	19.796,11
Conductor Mecánico	1.335,16	20.027,34
Conductor	1.320,79	19.811,92
Conductor Furgoneta	1.302,59	19.538,83
Ayudante	1.292,95	19.394,23
Carretillero	1.302,58	19.538,68
GRUPO 4º PERSONAL TALLER		
Jefe Taller	1.480,44	22.206,58
Encargado	1.355,56	20.333,44
Oficial 1ª	1.323,99	19.859,81
Oficial 2ª	1.315,07	19.726,05
Oficial 3ª	1.298,67	19.480,09
Mozo Taller	1.289,11	19.336,58

TABLA SALARIAL VICARLI HANDLING 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
GRUPO 1º PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.869,55	28.043,29
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.516,10	22.741,43
Jefe de Negociado	1.465,60	21.984,02
Oficial 1ª	1.401,85	21.027,76
Oficial 2ª	1.366,49	20.497,41
Aux. Administrativo	1.333,75	20.006,26
GRUPO 3º PERSONAL DE MOVIMIENTO		
Subgrupo A - Sección 2ª		
Personal de Agencias Transportes		
Encargado General	1.465,60	21.984,02
Encargado Almacén	1.401,85	21.027,76
Carretillero	1.358,31	20.374,66
Capataz	1.352,24	20.283,53
Mozo Especializado	1.344,84	20.172,56
Mozo Carga y Descarga	1.330,42	19.956,35
Subgrupo B		
Transportes Mercancías		
Jefe Tráfico 1ª	1.465,61	21.984,17
Jefe Tráfico 2ª	1.401,85	21.027,76
Jefe Tráfico 3ª	1.375,47	20.632,09
Conductor Mecánico	1.390,89	20.863,32
Conductor	1.376,53	20.647,90
Conductor Furgoneta	1.358,32	20.374,81
Ayudante	1.348,68	20.230,21
Carretillero	1.358,31	20.374,66
GRUPO 4º PERSONAL TALLER		
Jefe Taller	1.536,17	23.042,56
Encargado	1.411,29	21.169,42
Oficial 1ª	1.379,72	20.695,79
Oficial 2ª	1.370,80	20.562,03
Oficial 3ª	1.354,40	20.316,07
Mozo Taller	1.344,84	20.172,56

TABLA SALARIAL VICARLI HANDLING 2024

CATEGORIA	SALARIO BASE	TOTAL ANUAL
GRUPO 1º PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.921,32	28.819,83
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.567,86	23.517,97
Jefe de Negociado	1.517,37	22.760,56
Oficial 1ª	1.453,62	21.804,30
Oficial 2ª	1.418,26	21.273,95
Aux. Administrativo	1.385,52	20.782,80
GRUPO 3º PERSONAL DE MOVIMIENTO		
Subgrupo A - Sección 2ª		
Personal de Agencias Transportes		
Encargado General	1.517,37	22.760,56
Encargado Almacén	1.453,62	21.804,30
Carretillero	1.410,08	21.151,20
Capataz	1.404,00	21.060,07
Mozo Especializado	1.396,61	20.949,10
Mozo Carga y Descarga	1.382,19	20.732,89
Subgrupo B		
Transportes Mercancías		
Jefe Tráfico 1ª	1.517,38	22.760,71
Jefe Tráfico 2ª	1.453,62	21.804,30
Jefe Tráfico 3ª	1.427,24	21.408,63
Conductor Mecánico	1.442,66	21.639,86
Conductor	1.428,30	21.424,44
Conductor Furgoneta	1.410,09	21.151,35
Ayudante	1.400,45	21.006,75
Carretillero	1.410,08	21.151,20
GRUPO 4º PERSONAL TALLER		
Jefe Taller	1.587,94	23.819,10
Encargado	1.463,06	21.945,96
Oficial 1ª	1.431,49	21.472,33
Oficial 2ª	1.422,57	21.338,57
Oficial 3ª	1.406,17	21.092,61
Mozo Taller	1.396,61	20.949,10

TABLA SALARIAL VICARLI HANDLING 2025

CATEGORIA	SALARIO BASE (euros)	TOTAL ANUAL (euros)
GRUPO 1º PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.948,24	29.223,63
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.594,78	23.921,77
Jefe de Negociado	1.544,29	23.164,36
Oficial 1ª	1.480,54	22.208,10
Oficial 2ª	1.445,18	21.677,75
Aux. Administrativo	1.412,44	21.186,60
GRUPO 3º PERSONAL DE MOVIMIENTO		
Subgrupo A - Sección 2ª		
Personal de Agencias Transportes		
Encargado General	1.544,29	23.164,36
Encargado Almacén	1.480,54	22.208,10
Carretillero	1.437,00	21.555,00
Capataz	1.430,92	21.463,87
Mozo Especializado	1.423,53	21.352,90
Mozo Carga y Descarga	1.409,11	21.136,69
Subgrupo B		
Transportes Mercancías		
Jefe Tráfico 1ª	1.544,30	23.164,51
Jefe Tráfico 2ª	1.480,54	22.208,10
Jefe Tráfico 3ª	1.454,16	21.812,43
Conductor Mecánico	1.469,58	22.043,66
Conductor	1.455,22	21.828,24
Conductor Furgoneta	1.437,01	21.555,15
Ayudante	1.427,37	21.410,55
Carretillero	1.437,00	21.555,00
GRUPO 4º PERSONAL TALLER		
Jefe Taller	1.614,86	24.222,90
Encargado	1.489,98	22.349,76
Oficial 1ª	1.458,41	21.876,13
Oficial 2ª	1.449,49	21.742,37
Oficial 3ª	1.433,09	21.496,41
Mozo Taller	1.423,53	21.352,90

TABLA SALARIAL VICARLI HANDLING 2026

CATEGORIA	SALARIO BASE	TOTAL ANUAL
GRUPO 1º PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.975,70	29.635,51
GRUPO 2º PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.622,24	24.333,65
Jefe de Negociado	1.571,75	23.576,24
Oficial 1ª	1.508,00	22.619,98
Oficial 2ª	1.472,64	22.089,63
Aux. Administrativo	1.439,90	21.598,48
GRUPO 3º PERSONAL DE MOVIMIENTO		
Subgrupo A - Sección 2ª		
Personal de Agencias Transportes		
Encargado General	1.571,75	23.576,24
Encargado Almacén	1.508,00	22.619,98
Carretillero	1.464,46	21.966,88
Capataz	1.458,38	21.875,75
Mozo Especializado	1.450,99	21.764,78
Mozo Carga y Descarga	1.436,57	21.548,57
Subgrupo B		
Transportes Mercancías		
Jefe Tráfico 1ª	1.571,76	23.576,39
Jefe Tráfico 2ª	1.508,00	22.619,98
Jefe Tráfico 3ª	1.481,62	22.224,31
Conductor Mecánico	1.497,04	22.455,54
Conductor	1.482,67	22.240,12
Conductor Furgoneta	1.464,47	21.967,03
Ayudante	1.454,83	21.822,43
Carretillero	1.464,46	21.966,88
GRUPO 4º PERSONAL TALLER		
Jefe Taller	1.642,32	24.634,78
Encargado	1.517,44	22.761,64
Oficial 1ª	1.485,87	22.288,01
Oficial 2ª	1.476,95	22.154,25
Oficial 3ª	1.460,55	21.908,29
Mozo Taller	1.450,99	21.764,78