

Dirección General de Trabajo**Servicio de Promoción Laboral****CONVENIO****3781****172128**

Código 38003902012003.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa CAFÉ CARECA-SERCADECA, S.L., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

Santa Cruz de Tenerife, a cuatro de agosto de dos mil veinticinco.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CAFÉS CARECA S.L. Y SERCADECA S.L. 2025 – 2026

De conformidad con el Preacuerdo firmado el 18 de diciembre de 2024 entre las empresas Cafés Careca, S.L., SERCADECA, S.L. y la Representación Legal de las personas trabajadoras, se REÚNEN:

DE UNA PARTE, en representación de las empresas D. Julián Sáenz Cortés.

DE OTRA PARTE, en representación de las personas trabajadoras, la representación del comité de empresa de Cafés Careca S.L.: Doña Ana Vanesa Díaz Márquez, Don Jonathan Barreto Figueroa, Doña Ana María Medina Sosa, Don Eusebio Armas Sosa, Don Juan Valentín Trujillo Medina, y en representación de las personas trabajadoras de Sercadeca S.L. la delegada de personal Doña María Eugenia Martín Díaz, y como Asesor externo Don Antonio Manuel Perdomo Rodríguez por el Sindicato USO Canarias.

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación que ostentan para negociar el presente Convenio y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2. y 84 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se articulará de acuerdo con los principios de complementariedad y norma más favorable, complementariedad y supletoriedad.

Índice

Artículo 1.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.	
Artículo 2.- AMBITO TEMPORAL.	
Artículo 3.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.	
Artículo 4.- GARANTÍAS AD PERSONAM.	
Artículo 5.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.	
Artículo 6.- INAPLICACION DE CONVENIO.	
Artículo 7º.- JORNADA LABORAL.	
Artículo 8º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	
Artículo 9º.- VACACIONES.	
Artículo 10º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.	
Artículo 11º.- FUERZA MAYOR.	
Artículo 12.- LICENCIA NO RETRIBUIDA.	
Artículo 13º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.	
Artículo 14º.- SALARIO BASE.	
Artículo 15º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.	
Artículo 16º.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODO SUPERIOR AL MES.	
Artículo 17º.- BOLSA DE VACACIONES.	
Artículo 18º.- PLUS DE TRANSPORTE.	
Artículo 19º.- COMISIONES.	
Artículo 20º.- DIETAS.	
Artículo 21º.- PREMIO DE PERMANENCIA.	
Artículo 22º.- LUGAR DE TRABAJO.	

Artículo 23º.- SALUD LABORAL.	
Artículo 24.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.	
Artículo 25º.- CUOTA SINDICAL.	
Artículo 26º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	
Artículo 27º.- PRESCRIPCIÓN.....	
Artículo 28º.- GARANTÍAS DE LOS/AS MIEMBROS/AS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL.	
Artículo 29º.- REDUCCIONES DE JORNADA Y EXCEDENCIAS.	
Artículo 30º.- EXCEDENCIA ESPECIAL.	
Artículo 31º.- CONTRATACIÓN.	
Artículo 32º.- DERECHOS SUPLETORIOS.	
Artículo 33º.- PERIODOS DE PRUEBA.	
Artículo 34º.- NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.	
Artículo 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.	
Artículo 36º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.....	
Artículo 37º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR	
Artículo 38º.- ANTICIPO.	
Artículo 39º.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.	
Artículo 40º.- JUBILACIÓN PARCIAL.	
Artículo 41.- CURSOS CAP	
ANEXO I.....	

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CAFÉS CARECA S.L. Y SERCADECA S.L. 2025 - 2026

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

El presente convenio se aplicará a la totalidad del personal de Cafés CARECA S.L. y SERCADECA S.L. en el ámbito de las Islas Canarias.

Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial la Comunidad Autónoma de Canarias finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

Quedará prorrogado tácitamente en cuanto a su contenido normativo, por sucesivos períodos de un año, de no ser objeto de denuncia escrita por una de las partes, formulada con posterioridad al 30 de octubre de cada año, con un mes de anticipación a su vencimiento, y según se señala en la Legislación vigente.

Artículo 3.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que se vinieran disfrutando hasta la firma de este, consideradas en cómputo anual.

Artículo 4.- GARANTÍAS AD PERSONAM.

Por ser mínimas las condiciones de este Convenio, se respetarán las mismas examinadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres miembros de la representación del personal y otras tres de la representación empresarial.
2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con diez 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.
3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a la misma, como mínimo, dos representantes de cada parte.
4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de las personas integrantes de la Comisión.

Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de Convenio.
 - b) Celebración de la conciliación preceptiva en la interposición de Conflictos Colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.
 - c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

Artículo 6.- INAPLICACIÓN DE CONVENIO.

Las partes convienen que, si por razones de inaplicación de las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto con las personas trabajadoras, deberán cumplir los siguientes trámites:

1º.- La empresa presentará a la Representación Legal de las personas trabajadoras, o en su defecto a las personas trabajadoras la documentación correspondiente y las medidas que pretende no aplicar, abriendo el periodo de consultas legalmente regulado, que no será inferior a quince días, a contar desde la entrega de la citada documentación.

2º.- Las partes deberán negociar de buena fe y tratarán de llegar a un acuerdo en los asuntos planteados.

3º.- En caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulaciones de empleo o cualquier otro que las partes decidan someter a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

4º.- En la decisión de someter a la Comisión Paritaria, se oirán a las partes, recabando información previa a la inaplicación del Convenio pretendida, recabará, en su caso, más documentación y, emitirá informe, que requerirá la unanimidad para emitir Laudo que resuelva el conflicto planteado, tal decisión podrá ser impugnada ante la autoridad legal competente.

Artículo 7º.- JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración máxima de 30 minutos. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Si la jornada fuera partida las personas trabajadoras tendrán derecho, al menos, a dos horas de descanso entre la jornada de mañana y de la tarde.

Para el Departamento Comercial, que engloba las categorías de delegados/as de zona, supervisores y supervisoras de zona, Auto Venta y Barista, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada hasta alcanzar una jornada máxima de 10 horas en cómputo diario y de 50 horas en cómputo semanal, respetando en todo caso la jornada máxima anual prevista en este artículo.

Todo lo no regulado en el presente artículo, le será de aplicación lo establecido en el artículo 34 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo de carácter colectivo, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

Con respecto a los turnos, horarios y guardias, serán comunicados al personal con una antelación de dos semanas.

En caso de fuerza mayor, a modo de ejemplo, una Incapacidad Temporal, licencia de alguna persona empleada, un volumen de trabajo inesperado, entre otros, estos se ajustarán a los requisitos de la organización, intentando llegar a un acuerdo con la persona afectada.

Artículo 9º.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 24 días laborales, debiendo comenzar en un día laborable y respetando el descanso semanal obligatorio.

La planificación se hará respetando los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que, entre las personas trabajadoras, previa autorización de la Empresa, se puedan negociar y cambiar los periodos de disfrute.

En caso de que durante el disfrute del periodo vacacional la persona trabajadora pasara a situación de incapacidad temporal, dicho periodo se interrumpirá automáticamente, continuando el cómputo del mismo con el alta médica, con posibilidad de negociación por ambas partes en cuanto al periodo de disfrute de los días en que las vacaciones han estado suspendidas. La notificación del correspondiente parte de baja por IT, no tendrá que ser remitido por la persona trabajadora, siendo suficiente con la notificación telemática que la empresa recibe del INSS por medios telemáticos, o cualquier otro sistema que establezca

En el caso de discrepancia de las personas trabajadoras en cuanto a la planificación de las vacaciones, ya sea con la empresa, o entre ellas, la empresa podrá solicitar, de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, un informe con propuesta de resolución que no será ni preceptivo ni vinculante

Artículo 10º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio: 15 días naturales.
2. Por nacimiento o adopción de hijas o hijos 2 días laborales.

3. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborales.
4. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, 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 de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los supuestos recogidos en los apartados 2), 3) y 4) se ampliará en dos días naturales más el permiso en caso de ser necesaria la realización de un desplazamiento fuera de la isla.

5. Para participar en exámenes el tiempo preciso y previa justificación en cada caso.
6. Para el cumplimiento de deberes públicos inexcusables: durante el tiempo indispensable para su cumplimiento.
7. Para el traslado del domicilio habitual 1 día.
8. Para acompañamiento a consulta médica o servicios sanitarios por enfermedad del cónyuge, pareja de hecho, pareja sentimental, o conviviente y demás familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 10 horas anuales.

Este tipo de licencias deberá ser solicitado con la antelación suficiente y deberá justificarse.

9. Para atención de hijos/as menores de 9 meses, cualquiera de los progenitores tendrá derecho a la reducción de jornada normal de trabajo en una hora diaria que podrá computarse en dos periodos de $\frac{1}{2}$ al comienzo y terminación de la jornada, o de una sola vez entre su horario de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

A los meros efectos orientativos se introduce a continuación tabla de parentesco hasta segundo grado, sin que la misma sea excluyente, pudiendo darse otras situaciones no recogidas en ella.

CONSANGUINIDAD	GRADO DE PARENTESCO	AFINIDAD
Mi Padre, mi Madre, Mis hijos e hijas (parto, adopción, etc...)	1º	Mi cónyuge Mi suegro y mi suegra Los hijos e hijas de mi cónyuge Cónyuge de mi padre Cónyuge de mi madre
Mis hermanos y hermanas Mis abuelos y abuelas Mis nietos y nietas	2º	Mis cuñados, cuñadas: hermanos y hermanas de mi cónyuge, y el cónyuge de mis hermanos y hermanas

Artículo 11º.- FUERZA MAYOR

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 la establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo acreditar el motivo de ausencia.

Artículo 12.- LICENCIA NO RETRIBUIDA.

La persona trabajadora tendrá derecho a 2 días de licencia al año sin retribución, por asuntos propios. Estos días serán solicitados por escrito con una antelación mínima de 24 horas y solo podrán ser denegados por necesidades objetivas del mismo.

Artículo 13º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

El personal de esta empresa que se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria -I.T.-, tendrá derecho a recibir de la empresa los complementos económicos siguientes:

En los casos de accidentes de trabajo, la empresa cumplimentará el 100% de los conceptos salariales desde el primer día de la baja hasta cumplir un año.

En los supuestos de I.T. por accidente no laboral que requiere intervención quirúrgica, con una hospitalización superior a siete días, la empresa cumplimentará el 100% desde el primer día hasta los diez meses de I.T.

En los demás supuestos, la empresa complementará el 100% desde el primer día hasta los tres meses.

Artículo 14º.- SALARIO BASE.

La cuantía del salario base se establece según figura en el Anexo I.

Artículo 15º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras percibirán en concepto de antigüedad un 6% sobre su sueldo base por cada trienio. Este complemento llegará a su tope máximo al alcanzar el 60 % del salario base.

Artículo 16º.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODO SUPERIOR AL MES.

Todo el personal sujeto a este Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias en las fechas de marzo, junio y diciembre.

El devengo de los mismos será entre el día 15 y 30.

El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesará durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Estas gratificaciones podrán ser prorrateadas en la nómina de común acuerdo entre la Empresa y el personal.

El importe de cada paga será la suma del salario base más la antigüedad.

Artículo 17º.- BOLSA DE VACACIONES.

Las personas trabajadoras percibirán en concepto de bolsa de vacaciones la cuantía de 100 € que se hará efectiva en la nómina de agosto.

Artículo 18º.- PLUS DE TRANSPORTE.

El personal trasladado al Polígono de Güímar percibirá un plus de transporte en doce mensualidades, en la cuantía de 90,26 €.

Artículo 19º.- COMISIONES.

La empresa fijará las comisiones y objetivos en función de sus necesidades y posibilidades, y dentro del marco competencial que le es propio, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa, en el caso de ser requerido por la persona trabajadora, entregará el sistema de cálculo, con el fin de que éstas puedan conocer con exactitud la cantidad económica mensual que deben cobrar por las ventas realizadas. Si la empresa cambiara el sistema de cálculo, deberá comunicar a la persona trabajadora afectada antes de aplicárselo en el devengo mensual.

El cambio en las comisiones no supondrá una merma en el cobro de las mismas, siempre que los parámetros de ventas y la rentabilidad de los productos se mantengan.

Artículo 20º.- DIETAS.

El importe de la dieta por comida será de 13€.

En el caso de que la dieta se genere fuera de la Isla de contratación las cuantías a aplicar serán las siguientes.

- Dietas sin pernocta: 30 €
- Pernocta con desayuno entre islas: 40 €
- Pernocta sin desayuno entre islas: 45 €
- Pernocta con desayuno fuera de las islas: 45 €
- Pernocta sin desayuno fuera de las islas: 50 €

Artículo 21º.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Se establece un único premio para aquellas personas que tengan una antigüedad de 30 años de permanencia, consistente en el importe de 2 mensualidades, abonado de una sola vez.

Artículo 22º.- LUGAR DE TRABAJO.

Dadas las circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macro- concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por los medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de las personas trabajadoras.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguna de las personas trabajadoras de las Empresas incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 23º.- SALUD LABORAL.**24.1.- Vigilancia de la salud**

Las personas trabajadoras la empresa Cafés Careca y Sercadeca, tendrán derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos, por ello se elaborarán y desarrollarán protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en todos y cada uno de los puestos de trabajo y se confeccionará un historial médico laboral de cada persona.

Este historial médico laboral de cada una de las personas trabajadoras respetará de forma escrupulosa tanto la voluntariedad de las personas trabajadoras de someterse a las pruebas médicas correspondientes (con las excepciones prevista en la Ley) como el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa no puede acceder a los resultados e historiales médicos completos ni utilizar los datos relativos a la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio de las personas trabajadoras y solo conocerá el Informe de Aptitud laboral elaborado por los servicios médicos del Servicio de Prevención, en el que constará si la persona trabajadora es apta o no apta o tiene algún tipo de restricción o limitación en su aptitud laboral, pero no los datos médicos concretos, tal y como establece el Art. 22.4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales

24.2.- Evaluaciones de Riesgos

El procedimiento y los diversos métodos de realización de las evaluaciones de riesgos y consiguiente planificación de la actividad preventiva serán acordados por el C.S.S., y expresados y aprobados en el "Procedimiento para la Evaluación de Riesgos". Los riesgos tipo ergonómico se realizarán a partir de evaluaciones de riesgos específicas. Haciendo hincapié en los informes de manipulación manual de carga, posturas forzadas, movimientos repetitivos y pantalla de visualización de datos que se deberán de realizar con carácter inicial y cuando las circunstancias de la empresa hayan cambiado se tendrá que revisar.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, serán los encargados de velar por el cumplimiento de lo legalmente establecido en materia de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas afectadas por este convenio. Será el encargado de la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y sin perjuicio de que en el mismo se puedan abordar cuestiones relativas a la efectiva aplicación en la empresa de la normativa de seguridad y salud laboral A tal efecto, dispondrán cada una de las partes de la copia del estudio de Prevención de Riesgos que afecte a la empresa.

Establecerán las medidas de prevención a desarrollar en cada puesto de trabajo, así como, determinarán las prendas necesarias para la protección de la salud de las personas trabajadoras en función de las características de este y del cometido que desarrollan.

24.3.- Riesgos Psicosociales.

En cumplimiento de la L.P.R.L. y del R.S.P los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen.

La evaluación de los riesgos psicosociales y sus consiguientes actualizaciones en las empresas, se realizarán con el método que se acuerde en el seno del comité de seguridad y salud siempre y cuando se den los requisitos de validez, fiabilidad y asegure la participación de los trabajadores/as.

Se priorizarán las medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo derivado de Ritmos de trabajo elevados y sobrecarga de trabajo.

24.4.- Formación.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que todas las personas trabajadoras reciban una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

El artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece y regula que las personas trabajadoras deben cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

24.5.- Equipos de Protección Individual.

La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

La empresa deberá proporcionar a la plantilla equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

24.6.- Obligaciones de las personas trabajadoras en materia preventiva.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta.

24.7.- Delegados y Delegadas de Prevención.

Las personas delegadas de Prevención tendrán dentro de sus competencias las funciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/95 de 8 de noviembre).

Los delegados y delegadas de Prevención tendrán derecho a realizar una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales y que será impartida en horario laboral o bien se compensaran las horas dedicadas al curso.

24.8.- Uniformidad.

La empresa entregará anualmente tres mudas al personal. Cuando se produzca un desgaste en la uniformidad y sea necesario su cambio, dichas mudas se entregarán previa solicitud a la empresa.

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras que lo precise y se determine así en su examen médico anual, gafas de Seguridad especialmente graduadas.

Artículo 24.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 25º.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de las personas trabajadoras, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 26º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Son faltas del personal las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras. Se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves, muy graves.

1.- Son faltas leves:

Hasta cinco faltas de puntualidad injustificadas, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros o compañeras de trabajo, clientes/clientas o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir consideración de grave o muy grave.

No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

Los descuidos en la realización de trabajo en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes y las clientas. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias graves en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

La falta de cumplimiento de una norma u orden de trabajo.

Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados o las subordinadas, compañeros y/o compañeras, cargos directivos, personal y público dentro de la jornada de trabajo.

No comunicar a la empresa cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

2.- Son faltas graves:

El cometer tres faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

Más de cinco faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

La desobediencia grave a las personas con cargos superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros y/o compañeras de trabajo o público se reputará muy grave.

La suplantación de la personalidad de un compañero y/o compañera al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha en nombre de otro, como al titular, siempre que se acredite fehacientemente su participación o connivencia en la suplantación

La simulación de enfermedad o accidente.

No usar el uniforme que le hace entrega la empresa. El personal deberá un correcto uso del mismo también fuera de su jornada, quedando expresamente prohibido utilizarlo en otra actividad laboral distinta a la de la empresa.

3.- Son faltas muy graves:

La comisión de al menos tres faltas graves en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año.

Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año.

El fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros y/o compañeras de trabajo como a la empresa o a terceras personas relacionadas con el trabajo.

El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes o clientas de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

El continuo incumplimiento de las normas de salud laboral establecidas por el Comité de Salud Laboral.

La embriaguez probada dentro de la jornada laboral, cuando sea habitual y repercuta negativamente en el trabajo.

La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

Los malos tratos de palabra o de obra.

El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

El abuso de autoridad.

La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceras personas, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

La imprudencia negligente en el trabajo que implique riesgo de accidente grave para cualquier persona o perjuicio grave para las instalaciones o maquinaria.

Sanciones:**- Por falta leve:**

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

-Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

-Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Procedimiento sancionador:

Todas estas faltas deberán ser comunicadas por la empresa a la persona trabajadora y a su representación legal por escrito, detallándose las causas y hechos motivadores de la propuesta de sanción, día y lugar, hora, y cuantos detalles sean de importancia para el perfecto conocimiento de la parte afectada. Esta podrá realizar un descargo en el plazo de diez días naturales después de la recepción de la propuesta de sanción, en el que alegará lo que estime procedente en su defensa, pudiendo además personarse ante la empresa en este plazo con su representante sindical para realizar estas alegaciones.

Terminado este plazo, de persistir la empresa en el ejercicio de su facultad disciplinaria y no existir acuerdo, procederá a notificar a la persona y a la representación legal la propuesta en firme de sanción que estime, sin perjuicio de las posteriores actuaciones legales que pudieran ejercer las personas trabajadoras.

Artículo 27º.- PRESCRIPCIÓN.

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

Artículo 28º.- GARANTÍAS DE LOS/AS MIEMBROS/AS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas.

Se podrá acordar con la empresa la acumulación de horas de las distintas personas que integran el Comité de Empresa o Delegados y/o Delegadas de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de las Delegadas y/o Delegados de Personal o las personas que integran el Comité como las personas que componen las comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados o afectadas, y a los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

Sin trabajar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas que integran el Comité o Delegados y/o Delegadas de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Salvo extrema urgencia o gravedad y al objeto de poder cubrir el puesto de trabajo, deberán solicitar las horas sindicales al menos con un día de antelación.

En lo no establecido anteriormente se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto 1985 y expresamente en la Ley 2/91 de 7 de Junio.

Artículo 29º.- REDUCCIONES DE JORNADA Y EXCEDENCIAS.

- Reducción de jornada por motivos familiares:

Quién tenga por razones de guarda legal a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o una persona que tenga alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe ninguna actividad retribuida, o quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa tuviesen ese derecho por la misma persona, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada, prevista en este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Excedencias:

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado nuevamente transcurridos cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior.

En el supuesto de la mencionada excedencia voluntaria, la persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada descendiente menor, ya sea por parto, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto de manera permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha del parto o desde la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos descendientes darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando ambos progenitores trabajen en la misma empresa, solo uno podrá ejercitar este derecho, siempre que la empresa justifique que su ejercicio simultáneo afecta al funcionamiento de la misma, de conformidad con lo establecido en el Art. 46.3 del ET.

En todo aquello que no esté específicamente regulado en este artículo del convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 30º.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

Tendrán derecho de excedencia por un periodo no superior a un año las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse de manera autónoma y no desempeñe actividad retribuida.

La solicitud de readmisión se formalizará por escrito con preaviso de dos meses de antelación a la fecha de expiración de la excedencia voluntaria. De no hacerlo así se entenderá que desistirá de su derecho. La reincorporación al mismo puesto de trabajo será automática.

Artículo 31º.- CONTRATACIÓN.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinida, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Artículo 32º.- DERECHOS SUPLETORIOS.

Durante la vigencia del presente Convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

Artículo 33º.- PERIODOS DE PRUEBA.

Se establecen los siguientes:

6 meses para personas con Titulación Superior.

3 meses para personas con Titulación Técnica de grado medio.

1 mes para el resto de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 34º.- GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes firmantes de este Convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para fomentar la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas las siguientes:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo y a trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en sus condiciones de empleo, así como al acceso al mismo.

Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo, la salud y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres, como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales, en especial los de la U.E. En cualquier caso, las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

Acceso al empleo: Selección. Contratación. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Convenio y en la clasificación de funciones y niveles a negociar durante la vigencia del mismo, debe basarse en criterios comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

Promoción profesional. Se realizará mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

Formación profesional. En las acciones formativas las empresas garantizarán a su personal el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los/as trabajadores/as del sexo menos representado.

Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener el presente Convenio en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, las partes negociadoras adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Demás condiciones de trabajo. Facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los/as trabajadores/as, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual. Conciliación. Violencia de Género. No se tolerará en las empresas, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, ni situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La empresa se compromete firmemente en garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, así como cualquier otro tipo de discriminación, prohibiéndose expresamente toda discriminación por razón sexo, género, identidad de género, orientación sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres en la empresa, gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas, a través del Plan de Igualdad, a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.
- d) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- e) Cualquier otra norma que sustituya o amplíe a las anteriores, o que venga a complementar en materia de igualdad

Artículo 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, sin perjuicio del descanso compensatorio. El precio de la Hora Extraordinaria será el mismo en función de las categorías. Dicho precio está detallado en la tabla salarial que figura en el Anexo I.

Artículo 36º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

1.- La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si existieren razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

3.- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de las personas trabajadoras y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los puestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados y Delegadas de Personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5.- El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en el convenio colectivo.

Artículo 37º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Para estos casos se establece lo siguiente:

- Cuando la privación sea por un periodo de hasta 30 días se le atribuirá el mismo periodo de vacaciones. En el supuesto de haber disfrutado ya las vacaciones o parte de las mismas, los días que resten y que no se le puedan descontar de las vacaciones, la empresa facilitará al conductor o la conductora una ocupación en cualquier trabajo, aún de inferior categoría.
- Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo superior a un mes e inferior a seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor o la conductora ocupación en cualquier trabajo, aún de inferior categoría, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:
 - a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
 - b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
 - c) Que la privación del carné de conducir se haya producido también en el año anterior.
 - d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefaciente.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses, se entenderá que el conductor o la conductora deja de ser apto/a para el trabajo al que fue contratado/a y causará baja automáticamente en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38º.- ANTICIPO.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su retribución total mensual.

Artículo 39º.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todas y cada una las personas trabajadoras por un capital de 15.025,30€ por muerte por accidente de trabajo y 30.050,60€ por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo.
La Representación Legal de las personas trabajadoras podrá Solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma

Artículo 40º.- JUBILACIÓN PARCIAL.

La jubilación parcial se hará de conformidad a la legislación vigente, debiendo en todo caso, llevarse a cabo de conformidad entre la empresa y la persona trabajadora que solicite acogerse a la jubilación parcial.

Artículo 41.- CURSOS CAP

La empresa costeará la adquisición y renovación del CAP a aquel personal que las funciones de su puesto de trabajo lo requieran.

La empresa asumirá el coste del curso y posibles tasas de tráfico.

Las horas del curso serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, preferentemente se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral, y si no fuera así se compensará económicamente o con días libres adicionales.

Si el curso se programara fuera del horario laboral, deberá de respetarse, en todo caso, el descanso legal entre la finalización del curso y el inicio de la siguiente jornada.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Se acuerda para el año 2025 y 2026 una subida salarial equivalente a la subida del IPC nacional del año anterior, con lo que quedaría de la siguiente manera:

- **Año 2025:** Salario 2024 + IPC 2024
- **Año 2026:** Salario 2025 + IPC 2025

Al efecto, se adjunta la tabla correspondiente al año 2025

CATEGORÍA	SB 2025	H.E. 2025
DIRECTOR/A COMERCIAL	1171,46	9,32
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1171,46	11,39
JEFE/A DE CALIDAD	1171,46	11,39
JEFE/A DE RECURSOS HUMANOS	1171,46	11,31
JEFE/A DE CONTABILIDAD	1171,46	11,39
JEFE/A DE INFORMÁTICA	1171,46	11,39
JEFE/A DE FACTURACIÓN/ALIMENTACIÓN	1171,46	11,39
JEFE/A DE LOGÍSTICA	1171,46	11,39
JEFE/A DE COMPRAS	1171,46	11,39
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	1171,46	18,45
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	1171,46	30,05
DELEGADO/A DE ZONA	1171,46	11,39
SUPERVISOR/A DE ZONA	956,04	10,28
AUTO VENTA	952,62	9,32
BARISTA	952,62	9,32
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	1088,20	13,09
MOZO/A DE ALMACÉN - REPARTIDOR/A	952,62	9,32
ENCARGADO/A DE PRODUCCIÓN	1126,71	15,42
TOSTADOR/A	1034,33	12,21
OPERARIA/O DE CALIDAD	952,62	11,82
OFICIAL/A DE PRIMERA PRODUCCIÓN	946,40	11,39
AYUDANTE PRODUCCIÓN	925,20	10,28
MECÁNICO/A	952,62	9,98
APRENDÍZ MECÁNICO/A	946,40	9,98
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO	958,41	10,54
AUX. ADMINISTRATIVA/O	952,62	9,32
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO	957,66	11,39
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1088,20	30,05