

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

216 *Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transcat, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Transcat, S.L. (código de convenio n.º 90103562012019), que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 2019, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal de Sevilla y Valencia, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de diciembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSCAT S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras del convenio colectivo.*

A los efectos del artículo 85.3.a) 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 («Estatuto de los Trabajadores») se hace constar expresamente que el presente Convenio ha sido suscrito por la Comisión Negociadora compuesta por la representación legal de la empresa, don Vicente Antonino Pavia, y por la representación legal de las personas trabajadoras, del centro de trabajo de Mairena del Aljarafe (Sevilla): Doña Sandra Annabelle Sánchez Serrano; y del centro de trabajo de Paterna (Valencia): Doña Mónica Espinosa Edo; don Antonio Hernández Sánchez, y doña Ester Gabaldón García, en su condición de delegados de personal.

Las partes firmantes del presente convenio se reconocen mutuamente legitimación suficiente y capacidad para negociar y firmar el mismo, como interlocutores válidos según lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Transcat S.L. y su personal laboral de los centros de trabajo de Paterna (Valencia) y de Mairena del Aljarafe (Sevilla), quedando afectados por el convenio todas las personas trabajadoras integrantes de la plantilla de dichos centros de trabajo.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. *Eficacia.*

El presente convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa y la representación legal de los trabajadores de la totalidad de los centros de trabajo afectados por el mismo.

Artículo 5. *Vinculación al a totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que jurisdicción social o la autoridad laboral administrativa anulase o invalidase alguno de las materias esenciales contenidas en el presente Convenio, tales como jornada, clasificación profesional o retribución salarial y extrasalarial, por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente intereses de terceros, el resto del texto del Convenio quedará en vigor, comprometiéndose las partes a iniciar un período de negociación sobre la totalidad del texto del presente Convenio, que se iniciará de forma inmediata sin que en ningún caso pueda demorarse el inicio de la negociación más allá del plazo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia o resolución administrativa.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

Este convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas y a salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Una vez denunciado y finalizada la vigencia del presente Convenio, el mismo se prorrogará hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 7. *Legislación supletoria y concurrencia de convenios.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, de forma parcial o total, las partes firmantes se comprometen a que una vez estudiadas las mismas se proceda a reunir las partes legitimadas para negociarlo, a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantías ad personam.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que se pueden acordar o establecer condiciones más beneficiosas unilateralmente por la dirección de la empresa o por acuerdo con la plantilla de la empresa.

Las condiciones establecidas en este convenio se compensarán y absorberán, en su totalidad, con las que anteriormente vinieran disfrutando las personas trabajadoras, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuviesen concedidas, en aplicación del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de garantías ad personam, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este convenio colectivo.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, formado por los firmantes del convenio en proporción a su representatividad.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

b. Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c. La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d. Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje de conformidad con el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASEC-CV) vigente en cada momento.

En el caso que la Comisión Paritaria no llegara a alcanzar acuerdo, las partes podrán realizar las acciones que legalmente crean oportunas.

Artículo 10. *Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASEC-CV) vinculando en su consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO II

Clasificación profesionalArtículo 11. *Clasificación profesional.*

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal Superior y Técnico.
- Grupo II. Personal de Administración.
- Grupo III. Personal de Operaciones
- Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

A) Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Es el personal que, para el desarrollo de su puesto de trabajo sea exigible un alto grado de cualificación o experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad, que ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

A título ilustrativo, este grupo está integrado por Directivos e Ingenieros.

B) Grupo II: Personal de Administración.

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas, contabilidad y servicios generales, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación.

Igualmente, pertenecen a este grupo profesional, todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter comercial, organizativas, de coordinación de tareas productivas, de gestión de rutas y desplazamientos, de planificación de cargas y descargas, de atención a clientes y proveedores, con respecto a sus demandas, quejas, pedidos o cobros.

A título ilustrativo, integran este grupo los puesto de trabajo correspondientes a personal administrativo, personal teleoperador, operadores de tráfico, con independencia de tener o no personas a su cargo, lo cual únicamente definirá el nivel retributivo dentro del Grupo.

C) Grupo III: Personal de Operaciones.

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con las labores de transporte, arrastre o movimiento de mercancías en las instalaciones y fuera de las mismas, de mantenimiento u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar funciones de supervisión y coordinación.

Sin carácter exhaustivo, pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo de mantenimiento, mecánicos, conductores, ayudantes o mozos, personal de almacén, con independencia de tener o no personas a su cargo, lo cual únicamente definirá el nivel retributivo dentro del Grupo.

D) Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas.

Así, a título ilustrativo, integran este grupo las personas trabajadoras que ocupen los puestos de trabajo de limpieza, oficios varios, mensajería, vigilancia.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 12. *Régimen retributivo.*

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente convenio, consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente convenio y en los correspondientes acuerdos y pactos colectivos e individuales.

Las retribuciones que para cada nivel salarial se señalan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas.

Artículo 13. *Salario Base.*

Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores correspondientes a cada categoría profesional quedan fijados en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

Artículo 14. *Complemento personal de antigüedad.*

Se devengará por quinquenios un complemento de antigüedad de acuerdo con las tablas anexas al Convenio, cuando se cumplan 5, 10, 15 y 20 años de servicio.

Artículo 15. *Incentivo productividad de los Operadores Logísticos.*

La Empresa podrá implantar un sistema de incentivos para los operadores logísticos, vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos por la Empresa anualmente, en su caso.

En caso de que se implante anualmente este sistema, los objetivos anuales se comunicaran a los trabajadores antes del 31 de enero de cada año.

El sistema de incentivos no tiene carácter consolidable, ni genera derechos adquiridos para las personas trabajadoras que lo hubiesen percibido previamente.

Artículo 16. *Pagas Extraordinarias.*

La empresa abonará a sus trabajadores 3 pagas extraordinarias: Paga de Navidad, Paga de Verano y Paga de Beneficios.

Cada una de dichas pagas se abonará en la cuantía del salario base mensual más antigüedad y se hará efectiva en los meses de diciembre, junio y marzo, respectivamente, devengándose cada una de ellas en las 12 mensualidades inmediatamente anteriores a la mensualidad de su abono.

Se establece que, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora las pagas extraordinarias podrán prorratearse por periodos mensuales.

Artículo 17. *Dietas.*

La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos y perjuicios originados a la persona trabajadora como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual. No obstante, como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia, se acuerda

que el cálculo de la dieta lo será tomando como referencia los kilómetros recorridos en cada uno de los viajes correspondientes a los servicios contratados, sin que ello suponga retribución o incentivo alguno por kilómetro recorrido sino criterio referencial para la determinación de la cuantía de dicha percepción extrasalarial.

El importe será de 0,08 euros por kilómetro recorrido, para los viajes de transporte que requieran que la persona trabajadora realice todas o alguna de las comidas o pernoctar fuera de su domicilio habitual; y de 0,06 euros por kilómetro recorrido, para los desplazamientos que se realicen con furgoneta o coche, con independencia de quien ostente la titularidad del vehículo que requieran que la persona trabajadora realice todas o alguna de las comidas o pernoctar fuera de su domicilio habitual.

En estos importes están contemplados todos los gastos de manutención, pernocta y otros gastos a que hubiera lugar por razón de destino.

En todo caso, tanto el trabajador como la empresa, velarán por el riguroso cumplimiento de la normativa en materia de descansos y seguridad vial.

CAPÍTULO IV

Jornada, calendario laboral y vacaciones

Artículo 18. *Jornada ordinaria.*

La Jornada Ordinaria de trabajo efectivo es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, pudiendo distribuirse de lunes a domingo, de acuerdo con el calendario laboral anual.

Artículo 19. *Calendario laboral.*

De conformidad con el artículo 34.6 del ET, la Empresa elaborará anualmente un calendario laboral que se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 20. *Distribución irregular de la jornada.*

Las empresas podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo de forma irregular a lo largo del año respetando, en todo caso, los siguientes criterios:

La distribución irregular de la Jornada, podrá afectar a la totalidad de la plantilla o, de forma diversa, por secciones o departamentos, durante todo el año o solamente por periodos estacionales; todo ello en función de las necesidades de producción de la empresa.

La jornada ordinaria se podrá distribuir irregularmente en un 10% de la misma, y a lo largo de cada año de vigencia.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 24 días hábiles para todos los trabajadores afectados por el mismo, que deberán ser disfrutadas dentro del año natural.

Las personas trabajadoras solicitarán las fechas de disfrute de las vacaciones según el orden rotativo que se establezca, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidos los servicios que presta la empresa.

Dichas solicitudes deberán entregarse a la Empresa en los dos primeros meses de cada año para su conocimiento y posterior organización de los servicios, debiendo la Empresa confirmar las fechas de disfrute finalmente acordadas con la antelación legalmente exigible.

Artículo 22. Festivos y días de libre disposición.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un total de 14 días festivos al año.

Las características y necesidades del sector del transporte internacional supone la necesidad de prestar servicios, con carácter ordinario, en días festivos. Por este motivo, en el calendario laboral elaborado al comienzo de cada año natural por la Empresa, se establecerán los días de descanso compensatorio de los festivos trabajados dentro de la jornada ordinaria.

Asimismo, y como compensación adicional a no poder disfrutar siempre los festivos nacionales, autonómicos o locales, las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos (2) días de libre disposición.

Los días de libre disposición quedarán condicionados a los siguientes términos:

- (i) Se acordará su disfrute previo acuerdo con la Dirección de la empresa;
- (ii) Se informará al Coordinador/a del Departamento en el que la persona trabajadora estuviera adscrita, de los días en que se pretende disfrutar de estos días de libre disposición, con una antelación de, al menos, una (1) semana para que se pueda analizar la situación del trabajo y, en su caso, la reordenación de los puestos para seguir dando un servicio eficaz a los clientes;
- (iii) No se podrá disfrutar inmediatamente antes o después de un fin de semana, de un festivo o de las vacaciones;

CAPÍTULO V**Excedencias, permisos y licencias****Artículo 23. Licencias.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.

B) Por 3 días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos tres días podrán disfrutarse en días alternos en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Dichos días podrán incrementarse a instancias del trabajador en 5 días más o 7 días en el caso de desplazamiento al extranjero en ambos casos como permiso no retribuido.

Un día laborable por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora por tal motivo necesite un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días.

C) Dos días para el traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

G) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

H) Hasta 10 horas retribuidas por año natural para la asistencia al médico especialista y pruebas diagnósticas propias; y para acompañamiento para consultas médicas y pruebas diagnósticas de hijos menores de 16 años o con diversidad funcional, o ascendientes dependientes.

Este permiso podrá fraccionarse en periodos de al menos 2 horas. Si se agotase estas horas retribuidas, el día de libre disposición regulado en el art. 15 de este convenio se podrá fraccionar para estos menesteres.

A los efectos de los permisos regulados en este artículo, se considerará desplazamiento si la distancia a recorrer desde el domicilio de la persona trabajadora es superior a 50 km en trayecto de ida.

Artículo 24. *Excedencia.*

Se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir, por haber agotado el crédito de puntos del mismo, o privación del permiso hasta que se recupere el mismo.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

d) Por período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa.

A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las excedencias reguladas en este punto d), podrán disfrutarse de forma fraccionada.

El período de excedencia regulado en los apartados a, b, c y d, será computable a efectos de antigüedad.

e) Excedencia voluntaria.—La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Esta solicitud deberá de realizarse por escrito.

Con independencia del periodo inicialmente solicitado, una vez transcurrido el primer año de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a ejercer su derecho a reingresar en la empresa.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud.

CAPÍTULO VI

Ingresos, ceses y contrataciones

Artículo 25. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 año para el personal de los grupos I y II, ni a 6 meses para el resto de trabajadores pertenecientes a los Grupos III y IV.

Artículo 26. Cesas voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligadas a comunicarlo a la misma, por escrito, y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de efectividad de la baja. La falta de preaviso dará derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 27. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de Transporte de Mercancías de la Provincia de Valencia

Artículo 28. Retirada del carnet de conducir.

Cuando la persona trabajadora pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente.

En caso de pérdida del carnet de conducir, cuando éste fuese necesario para la prestación del trabajo, la empresa podrá extinguir el contrato por ineptitud sobrevenida.

De mutuo acuerdo, entre la Empresa y la persona trabajadora, podrá alcanzarse una solución alternativa que podrá consistir en:

1. Mantener en activo a la persona trabajadora, recolocando a la persona en otro puesto si lo hubiera, retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada.
2. Suspender el contrato de trabajo por ineptitud temporal para el trabajo hasta que recupere la licencia de conducir, por la persona trabajadora, previo disfrute obligatorio de las vacaciones devengadas hasta ese momento.
3. Si la persona trabajadora no pone la diligencia debida en la obtención de la recualificación, se considerará falta laboral muy grave.

Se exceptúan de la posibilidad de alcanzar una solución alternativa los supuestos en los que la causa de la pérdida del carnet sea de extrema gravedad a consideración de la Empresa, considerándose que concurre extrema gravedad cuando la pérdida del carnet sea consecuencia de la comisión de un delito o de la comisión de alguna de las infracciones previstas en el artículo 32.c). apartados 8, 9 y/o 10, en cuyo caso la Empresa se reserva la posibilidad de aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

Artículo 29. Contratos a tiempo parcial.

La realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial regirá por las siguientes reglas.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder de del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de la realización de horas complementarias con un preaviso mínimo de 12 horas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar en 30 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 30. Jubilación forzosa.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

(i) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

(ii) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.

(iii) Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el mismo porcentaje de jornada que tuviera el trabajador cuyo contrato se extingue y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 31. Seguro colectivo.

La empresa concertará y pagará las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus personas trabajadoras o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

- Por muerte en accidente laboral: 27.251,31€
- Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, situaciones derivadas todas ellas de accidente de trabajo: 38.151,83€.
- Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo: 5.450,26€.

CAPÍTULO VII**Régimen disciplinario****Artículo 32. Faltas.**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo General, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior y siguiente, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de

género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Cualquier falta de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, tales como cambios en las rutas del resto de conductores o descoordinación de alguna entrega.

12. El abandono del trabajo, o del vehículo en su caso, dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca trastorno en el normal desarrollo de la actividad, siempre que no sea causa de accidente o grave perjuicio para la Empresa.

13. La falta al trabajo sin causa justificada, si produce retrasos en la salida de los vehículos o trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Los descuidos o negligencias en la conservación del material que produzcan perjuicios para la empresa.

15. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

16. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

C) Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. La conducción, bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas.
9. El abandono del trabajo, o del vehículo en su caso, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
10. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
12. El acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos establecidos legalmente. Igualmente, la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo.
13. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de otra persona, ya sea trabajador/a, superior, cliente, proveedor, o cualquier otro tercero vinculado a la Empresa en cualquier sentido.

Artículo 33. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; despido.

Artículo 34. *Multas.*

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 35. *Prescripción.*

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El Empresario podrá demorar la efectividad del cumplimiento de la sanción por parte de la persona trabajadora a un periodo posterior, dentro de los 12 meses siguientes a la comunicación de la imposición de la sanción.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSCAT S.L.

	SALARIO BASE	HORA EXTRA	ANTIGÜEDAD			
			5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
Técnico de grado Superior.	1542,01	16,53	58,43	116,90	175,34	233,82
Técnico de grado Medio.	1240,72	13,03	44,97	89,95	134,93	179,90
Jefe de Servicio.	1623,53	17,38	62,17	124,35	186,56	248,73
Jefe de Negociado.	1271,08	12,87	46,00	91,94	137,90	183,88
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Director Sucursal y/o Departamento.	1631,53	17,38	62,17	124,35	186,56	248,73
Jefe de sección.	1325,51	13,52	48,49	96,97	145,47	193,97
Jefe de Tráfico 1.º	1263,38	13,10	45,35	90,67	136,05	181,41
Jefe de Tráfico 2.º	1227,69	12,79	43,70	87,42	131,11	174,83
Operador de Tráfico.	1.203,61	11,91	40,54	81,12	121,67	162,22
Aspirante.	921,56	11,91	40,54	81,12	121,67	162,22
Oficial de Primera.	1221,37	12,29	43,45	86,89	130,35	173,82
Oficial de Segunda.	1190,07	12,02	42,27	84,51	126,78	169,06
Agente comercial.	1190,07	12,02	42,27	84,51	126,78	169,06
Auxiliar Adm - Telefonista.	1152,07	11,91	40,54	81,12	121,67	162,22
GRUPO III PERSONAL DE OPERACIONES						
Jefe de Taller.	1358,41	14,32	50,00	99,98	150,00	199,98
Encargado Almacén y/o Garaje.	1210,32	12,51	43,19	86,40	129,59	172,79
Cond. Mecánico - Maq. Pesad - Gruas.	1235,62	12,51	43,54	87,11	130,68	174,21
Conductor.	1219,78	12,29	42,77	85,53	128,29	171,02
Cond.Furgon y Veh.Lig, mozo espec.	1176,79	12,01	41,09	82,19	123,33	164,41
Capataz - factor.	1193,75	12,28	41,74	83,50	125,22	166,97
Ayudante.	1176,79	12,01	41,09	82,18	123,32	164,41
Auxiliar Almacén y Basculero.	1176,79	12,01	41,09	82,18	123,32	164,41
Jefe Equipo taller.	1196,83	12,51	42,59	85,14	127,72	170,31
Oficial 1.ª Oficinos.	1182,02	12,29	41,84	83,64	125,49	167,30
Oficial 2.ª Oficinos.	1169,87	12,02	41,09	82,19	123,29	164,41
Mozo taller.	1168,02	11,89	40,87	81,71	122,58	163,41
Aprendiz.	967,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

	SALARIO BASE	HORA EXTRA	ANTIGÜEDAD			
			5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES						
Guardia - Vigilante - Portero.	1134,34	11,73	39,75	79,48	119,22	158,95
Personal Limpieza.	1134,34	11,73	39,75	79,48	119,22	158,95
SEGURO COLECTIVO						
	Muerte:		27.251,31.			
	I.P. Total, I. P. Absoluta, Gran Inv.:		38.151,83.			
	Traslado Cadáver:		5.450,26.			