

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17889 *Resolución de 22 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Copart.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Copart (Autoresiduos, S.L.U., y Copart Autos España, S.L.U.) –código de convenio: 90103513012019–, que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2019, de una parte por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por el sindicato UGT, en representación de los trabajadores, 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, 22 de noviembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO MERCANTIL COPART

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo (en adelante, el «Convenio de grupo»), constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las siguientes empresas del grupo mercantil Copart: Autoresiduos, S.L.U., y Copart Autos España, S.L.U., (en adelante, «las empresas del grupo») y el personal de las mismas incluido en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y de las citadas empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores; con la eficacia que le confiere el artículo 37.º de la Constitución Española; y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º 1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de grupo será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas del grupo tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en las empresas del grupo dentro del territorio nacional.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando el 31 de diciembre de 2022.

No obstante lo anterior, los efectos económicos comenzarán a partir del 1 de enero de 2019 para el personal al servicio de las empresas del grupo en el momento de su entrada en vigor, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad, compensación y absorción.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción a todas las condiciones previstas en el presente Convenio.

Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

Con dos (2) meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo por escrito a la otra parte, en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizada la vigencia natural y una vez denunciado, el Convenio se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

La Dirección se compromete a dar información a la representación legal de los trabajadores de las decisiones que puedan suponer cambios en la organización que afecten a los trabajadores y a compartir las mismas en la medida de las posibilidades, en los términos recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Contratación. Período de prueba

Artículo 8. *Compromiso con el empleo.*

Las partes firmantes del Convenio abogan por el mantenimiento y recuperación de un empleo de calidad. A tal efecto se fijan como objetivo el fomento de la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad, eliminando la injustificada.

Para conseguir estos objetivos procurarán la contratación indefinida como modelo normal de acceso al mercado de trabajo para cubrir las necesidades permanentes de la empresa, la utilización de las formas de contratación temporal causal y la ampliación en lo posible de las jornadas de los contratos a tiempo parcial para cubrir igualmente necesidades temporales.

Artículo 9. *Admisión al trabajo.*

La edad mínima de admisión al trabajo, se fija a los 16 años cumplidos.

En lo que respecta a normas de contratación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que regulen esta materia.

Artículo 10. *Período de prueba.*

1. Sea cual sea la modalidad contractual (incluidos los contratos para la formación y en prácticas) podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de seis (6) meses para los técnicos titulados, ni de cuatro (4) meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, cuya duración no podrá ser superior a treinta (30) días.

2. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo recogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

3. Vigente el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir del contrato, sin otro requisito que comunicar por escrito su decisión a la otra parte.

4. El desistimiento del contrato por no superación del periodo de prueba no generará derecho a indemnización alguna a favor de la otra parte.

Artículo 11. *Contratación.*

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 19, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. No existirá distinción alguna entre trabajadores en materia de licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial se efectuará por las mismas reglas previstas en este convenio para los trabajadores a tiempo completo.
3. En el supuesto de que la jornada diaria pactada fuera inferior a cuatro horas, la misma se realizará de forma continuada, salvo que se trate de los contratos de trabajo que se realicen con el personal de limpieza.

Artículo 13. *Contrato de interinidad.*

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, constituirá causa de interinidad la suplencia de personal destinado temporalmente a la formación propia o de empleados de nueva incorporación, o del personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

Artículo 14. *Contrato eventual.*

La contratación de trabajadores eventuales se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 6 meses dentro de un período de 12 meses.

El tiempo de duración de dichos contratos para cada trabajador se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Artículo 15. *Contrato para obra o servicio determinado.*

Será de aplicación lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Artículo 16. *Contrato para la formación.*

Los contratos para la formación se regirán por lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y por las normas generales de desarrollo del mismo vigentes en cada momento, con las especialidades siguientes.

1. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años.
2. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 36 meses.
3. Si se concertara por tiempo inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses ni la duración máxima del contrato superar los 36 meses.
4. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento (75%), durante el primer año o al 85% durante el segundo y tercer años de duración del contrato, de la jornada máxima prevista en este Convenio.
5. La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento y, en todo caso, proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. *Contrato en prácticas.*

Los contratos en prácticas se regirán por lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y por las normas generales de desarrollo del mismo vigentes en cada momento, con las especialidades siguientes:

1. La retribución del trabajador no podrá ser inferior al setenta por ciento (70%) o al ochenta por ciento (80%) durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 18. *Cese Voluntario.*

El personal que se proponga causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisar su decisión por escrito con, al menos, quince días de antelación a la fecha de cese efectivo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar la baja facultará a la empresa para descontar de la liquidación al trabajador el importe del salario correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

CAPÍTULO IV

Régimen de Trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo para todo el personal será de tiempo efectivamente trabajado en cómputo anual, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

La jornada anual de trabajo será de 1.760 horas de trabajo efectivo. En dicho cómputo se consideran ya deducidas las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; los 24 días laborables de vacaciones y los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán la consideración de festivos.

Artículo 20. *Descanso semanal.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, por acuerdo entre las partes podrán establecerse unos descansos semanales en días diferentes.

Por lo que se refiere a los permisos retribuidos se estará a lo que disponga la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones retribuidas.

Artículo 22. *Licencias y permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a una provincia distinta de la de su domicilio habitual, el plazo será de cinco días.

c) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, hijos o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

d) Siete días naturales en caso de nacimiento de hijo.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del E.T.

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

f) Tres días naturales, por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

h) Por el tiempo legalmente establecido para desempeñar las funciones de representación Sindical, a aquellos trabajadores que la ostenten.

Todas estas licencias serán retribuidas y se percibirán a razón del salario base.

Artículo 23. *Acumulación de lactancia.*

Todo trabajador podrá sustituir el derecho a ausentarse una hora –o de reducir su jornada media hora– diariamente por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por la acumulación de dichos periodos en jornadas completas.

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

CAPÍTULO V

Régimen salarial

Artículo 24. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base y los complementos del mismo.

Artículo 25. *Salario Base.*

Se entiende por Salario Base el salario mínimo establecido en cada grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente Convenio colectivo.

Artículo 26. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones personales de cada trabajador.

b) De Puesto de Trabajo: Integrado por las cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, salvo en los casos en los que expresamente así se establezca.

c) Funcionales, de actividad, o circunstanciales: consistentes entre otros en las cantidades que se perciban debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en julio y en Navidad, consistentes en una mensualidad del Salario Base Convenio, siendo abonadas las mismas el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

Las fechas de devengo de las pagas serán, para la de julio desde el día 1 de julio y hasta el 30 de junio y para la de Navidad desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Artículo 28. *Participación en beneficios.*

Será abonado por este concepto, una mensualidad consistente en Salario Base Convenio.

La presente gratificación se devengará anualmente, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, y se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente a aquél en que se devengue.

Artículo 29. *Prorrateo de pagas extraordinarias.*

La empresa, de común acuerdo, que deberá adoptarse por escrito, con la representación legal de los trabajadores, podrá acordar el prorrateo de alguna o de todas las gratificaciones extraordinarias durante los 12 meses del año.

Artículo 30. *Complemento por mejora de productividad.*

Con el ánimo de fomentar la mejora de la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad mensual del 1 por 100 (1%) del salario base.

Este complemento se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador no se haya ausentado del puesto de trabajo durante más de ocho horas laborables durante el mes del devengo.

A los anteriores efectos, las únicas horas de ausencia que no excluyen este derecho son las correspondientes a los permisos recogidos en el art. 22 de este Convenio.

Artículo 31. *Dietas y viajes.*

Quienes por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo habitual, tendrán derecho a percibir una dieta en las cuantías que se indican en el anexo a este Convenio, ya sea por día, con o sin necesidad de pernoctar, o por fracción de día (media dieta).

Sin embargo, no devengará dieta alguna el trabajador que realice desplazamientos dentro de la media jornada laboral, sin perjuicio del derecho a ser reintegrado por los gastos de desplazamiento que, debidamente justificados, acredite.

En el supuesto de que para realizar dichos desplazamientos, el trabajador utilizara su propio vehículo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,36 euros por kilómetro.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias, siempre que no sean compensadas con un descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, se abonará con un incremento del sesenta y cinco por ciento (65%) sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Artículo 33. *Forma de pago.*

El salario habrá de pagarse mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente de cada trabajador dentro de los últimos cinco días de cada mes.

CAPÍTULO VI

Conciliación e Igualdad

Artículo 34. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes del Convenio están interesadas en procurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Todo trabajador/a, sea cual sea su sexo, raza, etnia o religión, tendrá los mismos derechos y obligaciones y por tanto no podrá existir discriminación alguna.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional o accidente (laboral o no), la empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario real fijo, durante un máximo de doce (12) meses desde el inicio del devengo de la prestación económica correspondiente a la baja de IT.

Artículo 36. *Reconocimientos médicos.*

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo que una norma legal lo establezca de otra forma y, en todo caso, se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de todo trabajador.

3. El tiempo invertido en la realización del reconocimiento médico se considera tiempo de trabajo efectivo. El trabajador tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados por el desplazamiento en transporte público al centro concertado para la realización del reconocimiento médico. Para el abono de estos gastos será necesaria la presentación previa de los justificantes.

Artículo 37. *Seguro colectivo.*

La empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes, que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

CAPÍTULO VIII

Derechos y representación sindical

Artículo 38. *Acción sindical en la empresa.*

La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 39. *Sindicatos.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.

Los representantes legales de los trabajadores podrán acumular su crédito horario, en uno o varios de sus miembros.

La representación legal de los trabajadores dispondrá de una cuenta de correo electrónico de la empresa con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones en la misma.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncio en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección de la empresa.

Artículo 40. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados, la empresa descontará en su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, para lo cual, el trabajador afectado deberá remitir a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Faltas y sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La imposición de sanciones por la comisión de faltas, sea cual sea su gravedad, exigirá que se comunique por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de sus efectos y los hechos que la motivan.

Artículo 42. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

Artículo 43. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo.

El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 46. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 47. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescribirán:

- Las faltas leves, a los diez días;
- las faltas graves, a los veinte días; y
- las faltas muy graves, a los sesenta días

a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Clasificación profesionalArtículo 48. *Grupos profesionales.*

El presente Convenio establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.

La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo consta de 5 Grupos Profesionales que acumulan divisiones funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema retributivo se diseña por niveles salariales en cada Grupo Profesional.

Artículo 49. *Criterios generales.*

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, que a su vez pueden contener Divisiones Funcionales, y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4. Los criterios de definición de los grupos profesionales, y en su caso de las divisiones funcionales, se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.

e) Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Descripción de los Grupos Profesionales

Artículo 50. *Grupo profesional 1.*

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Pertenecen a este Grupo Profesional, entre otros, los siguientes:

1. Licenciados.
2. Ingenieros.
3. Grado universitario.
4. Jefe de Personal, Ventas o Compras.
5. Encargado General.
6. Analista de sistemas.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de estrategias comerciales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
5. Gestión al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.
6. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
7. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
8. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
9. Tareas que requieren conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y del uso y posibilidades de los distintos tipos de ordenadores existentes, puede efectuar los estudios para la implantación o modificación del proceso de datos de una entidad y su progresiva aplicación a los distintos sectores de la misma.

10. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Nivel salarial: Nivel 1.

Artículo 51. *Grupo profesional 2.*

Criterios generales: Son trabajadores con un amplio grado de autonomía y responsabilidad realizan tareas complejas pero homogéneas, con objetivos globales definidos. Asimismo pueden realizar en virtud de la responsabilidad que le pueda ser atribuida tareas de supervisión, integración y coordinación.

Formación: Titulación universitaria de grado medio, formación profesional de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Este Grupo Profesional comprende, a título orientativo, los siguientes:

1. Ayudante técnico.
2. Jefe 1.ª Administrativo.
3. Jefe de Almacén.
4. Analista de aplicaciones.
5. Programador de sistemas.
6. Jefe de sucursal.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, mantenimiento, administración, servicios, o tareas similares, o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Estar al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, o tareas similares.

3. Quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

4. Tareas de confección de toda clase de rótulos, carteles, escaparates y trabajos semejantes.

5. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos comerciales, desarrollo de proyectos sencillos, y tareas similares.

6. Tareas técnicas con dominio de los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general.

7. Tareas que requieren conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo de la empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

Nivel salarial: Este Grupo Profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Nivel 2.1, a modo orientativo encuadraría a los Jefes Administrativos de Primera.
- Nivel 2.2, a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe de Almacén, Jefe de Sucursal, Analista de aplicaciones, Programador de sistemas y Ayudantes técnicos.

Artículo 52. Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores que, con un grado medio de autonomía y en un marco de instrucciones, realizan tareas que pueden exigir su desarrollo por parte de trabajadores encargados de su ejecución, funciones que suponen, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Este grupo profesional comprende, a título orientativo, los siguientes:

1. Jefe de Sección Administrativo.
2. Jefe de Grupo.
3. Jefe de Taller.
4. Programador de aplicaciones.
5. Visitador.

Tareas: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que requieren capacitación técnica al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, pudiendo organizar y distribuir el trabajo.
2. Tareas realizadas fuera o dentro de los establecimientos de la empresa de gestión de visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.
3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.
4. Tareas que requieren el dominio de las técnicas y los lenguajes propios del ordenador para formar programas de instrucciones que ejecuten un programa.
5. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión.
6. Tareas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Nivel 3.1, a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe de Sección Administrativo, Jefe de Grupo, Jefe de Taller, Programador de aplicaciones.
- Nivel 3.2, a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Visitador.

Artículo 53. Grupo profesional 4.

Criterios generales: Aquellos trabajadores que realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática.

Formación: Titulación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Este grupo profesional comprende las siguientes divisiones funcionales y niveles salariales:

Este grupo profesional comprende, a título orientativo, los siguientes:

1. Contable, cajero, Oficial 1.ª Administrativo.
2. Operador de ordenador.

3. Jefe de sección.
4. Viajante.
5. Conductor «D» y «E».
6. Encargado de establecimiento.
7. Corredor de plaza.
8. Oficial Administrativo 2.^a

Tareas: En este Grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Preparación y operación del equipo informático para la ejecución de los procesos planificados. Preparación de los materiales de entrada/salida necesarios para los trabajos a realizar. Operar el ordenador de acuerdo con las instrucciones del manual del operador. Controla la ejecución de los trabajos e informa de las anomalías o incidentes ocurridos durante el proceso determinando en lo posible si son consecuencia de fallos del ordenador, del sistema operativo o del programa. Registra los tiempos de utilización de equipos.
4. Tareas comerciales realizando habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.
5. Tareas al frente de un pequeño establecimiento bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.
6. Realización de labores comerciales en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está, ofreciendo artículos, tomando nota de los pedidos, informando a los clientes, transmitiendo los encargos recibidos y velando por su cumplimiento.
7. Encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.
8. Conductor o conductora con carné de clase «D» y «E» que utilice un vehículo que corresponda a su carné.
9. Realización de tareas, con conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.
10. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.
11. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
12. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
13. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Nivel 4.1, a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Contable, cajero, Oficial 1.^a Administrativo, Operador de ordenador, Jefe de sección y Viajante.
- Nivel 4.2, a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Conductor «D» y «E», Encargado de establecimiento, Corredor de plaza y Oficial Administrativo 2.^a

Artículo 54. *Grupo profesional 5.*

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir formación específica (carné de conducir) o no, y ocasionalmente puede ser necesario un breve período de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Este grupo profesional comprende, a título orientativo, los siguientes:

1. Oficial 1.^a y Conductor «C».
2. Cobrador de ventas a crédito.
3. Conserje.
4. Cobrador.
5. Auxiliares.
6. Oficial 2.^a y Conductor «B».
7. Oficial 3.^a y Conductor «A1».
8. Capataz.
9. Mozo especializado.
10. Telefonista.
11. Personal de limpieza.

Tareas: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
3. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
4. Trabajos de reprografía en general.
5. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
6. Realización de funciones informáticas sencillas y rutinarias de fácil comprobación.
7. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
8. El conductor o conductora con carné de clase «C» o «C-1» o «C1E» que utilice un vehículo que corresponda a su carné.
9. El conductor o conductora con carné de clase «B» o «BE» que utilice un vehículo que corresponda a su carné.
10. El conductor o conductora con carné de clase «A» que utilice un vehículo que corresponda a su carné.
11. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
12. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
13. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de

correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

15. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.

16. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, o tareas similares, con capacitación suficiente para resolver bajo directrices concretas requisitos de su oficio o responsabilidad.

Nivel salarial: Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

– Nivel 5.1, a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Oficial 1.^a y Conductor «C», Cobrador de ventas a crédito.

– Nivel 5.2, a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Conserje, Cobrador, Auxiliares, Oficial 2.^a y Conductor «B», Oficial 3.^a y Conductor «A1», Capataz, Mozo especializado, Personal de limpieza contratado a tiempo completo, Telefonista.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 55. *Comisión Paritaria.*

1. Para la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos de ellos en representación de la Dirección de la empresa y los otros dos en representación de los trabajadores

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a. La interpretación y aplicación del presente Convenio.
- b. La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- c. Cuantas actividades tiendan a dar la mayor eficacia práctica del Convenio.
- d. Conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones que pudieran plantearse en la interpretación del mismo, teniendo esta Comisión facultad para decidir los temas que se planteen.
- e. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión se reunirá a requerimiento de alguna de las partes, en un plazo máximo de cuatro días hábiles siguientes a su convocatoria y tendrá su domicilio, durante la vigencia del presente Convenio, en la calle Málaga, n.º 4 de Córdoba.

3. Procedimiento. La comisión deberá resolver sobre los asuntos a ella planteados y de su competencia en el plazo de quince (15) días.

Cuando en la aplicación o interpretación de lo pactado, incluida la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del E.T, o la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, surjan discrepancias insolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación del organismo que en cada caso acuerde en función de la naturaleza del conflicto.

CAPÍTULO XII

Disposiciones variasArtículo 56. *Uniformes y reposición de prendas.*

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos una vez al año.

La empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregar la prenda usada.

La empresa podrá exigir que las prendas lleven grabado el nombre o anagramas de la misma y de la sección a la que pertenezca el trabajador.

Artículo 57. *Complemento Personal de Antigüedad.*

Los trabajadores con contrato indefinido con una antigüedad superior a un año a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, que vengán percibiendo el Complemento de «Antigüedad» de conformidad con la tabla de antigüedades del Convenio anteriormente aplicable, consolidarán dicho complemento en el nivel máximo de la tabla o, si ya hubieren alcanzado el tope de antigüedad, en el nivel más alto establecido en dicha tabla.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial establecido o que pudiera establecerse en el futuro.

Artículo 58. *Concurso de acreedores.*

En los casos de solicitarse la declaración de concurso de acreedores de la empresa, esta se obliga a notificar a los representantes legales de los trabajadores la admisión a trámite de dicha solicitud por el Juzgado correspondiente, así como la información relativa a los Administradores Concursales designados.

Artículo 59. *Conductores.*

Los trabajadores que ocupen el puesto de trabajo de conductor, que no presten servicios durante la totalidad de la jornada con vehículos con carnet de clase «D» ó «E», percibirán el salario correspondiente al nivel salarial 5.1 y solo percibirán un incremento del 9 por 100 de su salario por el tiempo realmente trabajado en tales vehículos.

En los casos de retirada del carné de conducir a los trabajadores que ocupen el puesto de trabajo de conductor, la empresa asegurará un puesto de trabajo únicamente si:

- a) La retirada del carné lo sea por un período no superior a los seis meses; y
- b) Que el hecho causante de la retirada haya tenido lugar conduciendo un vehículo al servicio de la empresa y durante la prestación de servicios para la empresa.

Durante el período de tiempo en que el trabajador se encuentre con el carnet retirado, percibirá el salario correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 60. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.