

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/08250 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, SA, para los centros de trabajo del puerto de València y de Riba-Roja de Túria, 2023 a 2025. Código: 46101961012023.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, SA, para los centros de Trabajo del Puerto de València y de Riba-Roja de Túria para los años 2023 a 2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 2 de junio de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO



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

València, a 9 de junio de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEL CENTRO PARA LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS DEL RECINTO ADUANERO Y PUESTO DE INSPECCION FRONTERIZA Y RED DE DISTRIBUCION Y DEMAS SERVICIOS LOGISTICOS RELACIONADOS CON EL OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA PARA LOS AÑOS 2023-2025

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la empresa ID Logistics Iberia S.A, representada por D. Juan Jose Mengibar Lopez y D. Fco Javier Vázquez Cascajero, y actuando en representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo para la prestación de los servicios del Recinto Aduanero y Puesto de Inspección Fronteriza del Puerto de Valencia y de la Red de distribución de Ribarroja de Turia, y demás servicios logísticos relacionados con el objeto social de la empresa, por D. Joaquin Perez Martin(CCOO), D. Jose Javier Gimenez Torres (CCOO), D. Jesus Ponce Egea (CCOO), D. Pedro Esteban Perez Bueno , D. Osaro Uwbanmwun (CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora. En valencia a 9 de febrero de 2023.

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial

El presente convenio resulta de aplicación en el centro de trabajo de la Empresa ID Logistics Iberia S.A. en el cual ésta presta los servicios del Recinto Aduanero y Puesto de Inspección Fronteriza (Ampliación Sur, s/n – Puerto de Valencia, C.P. 46024 en Valencia), y de la Red de distribución (Polígono Industrial El Oliveral) 46190 -Ribarroja del Turia, Valencia), así como cualesquiera otros servicios logísticos relacionados con el objeto social de la Empresa, así como en los futuros emplazamientos en los cuales se pudieran desarrollar las actividades indicadas.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras de la Empresa ID Logistics Iberia S.A. incluidas en su ámbito funcional y territorial, excepto al personal de Alta Dirección regulado por el Real Decreto 1.382/1.985, de 1 de agosto.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4.- Denuncia y revisión del convenio.

El presente Convenio se prorrogará por años naturales si no es denunciado antes de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas por una de las partes, con un preaviso mínimo de un mes y por comunicación escrita a la otra parte. La comunicación, deberá ir acompañada de un proyecto que recoja los motivos de denuncia y los puntos a deliberar.

No obstante, la denuncia del convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse, a excepción de aquellos artículos que tengan fecha de vigencia específica.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.



Artículo 6.- Compensación y absorción

Compensación y Absorción

Las condiciones que se establecen en el presente convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que se puedan establecerse por normativa general obligatoria.

Artículo 7.- Cláusula de no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española, así como velar por la adecuada aplicación de la normativa que regule la igualdad de género.

Artículo 8.- Facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

Ello debe hacerse posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de las personas Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

En el marco del Convenio y de la legislación vigente, es decir, sin perjuicio de que finalmente se haya de acudir al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de las personas Trabajadores, en la Empresa se concretarán las cuestiones que, tratándose de modificación sustancial de condiciones de trabajo, estarán sometidas a:

- Información previa.
- Consulta previa.
- Negociación previa.
- Resolución de la modificación

Los interlocutores para cada una de tales modalidades serán los Representantes de las personas Trabajadores.

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación de la persona trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le soliciten dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus personas trabajadoras han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 9.- Ámbito de la Organización.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.- La exigencia de la actividad normal.



2.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para quien pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.

3.- Fijación de la calidad admisible, a lo largo del proceso de la actividad de que se trate.

4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden encomendados a la persona trabajadora, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.- La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada una de las personas trabajadoras afectados, de forma y manera que fuera cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1.760 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual, y de 40 horas de promedio en cómputo semanal.

La jornada anual establecida en el presente convenio, será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50% de la jornada anual en el siguiente semestre se procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

Artículo 11. Días de asuntos propios.

La empresa concederá 2 días retribuidos para asuntos propios por año, a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten y se disfruten con las siguientes condiciones:

- No podrá ser acumulado a las vacaciones
- Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida
- No pueden ser compensados económicamente
- Será solicitado con una antelación mínima de 72 horas, y su concesión será obligatoria para la empresa, salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal, se altere el normal funcionamiento de los servicios.

El derecho al disfrute de estos días se generará de forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa en el año para aquellas personas trabajadoras que no hayan trabajado todo el año completo.

Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de estos días, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir.

Aquellas personas trabajadoras que tengan una condición más beneficiosa en lo que asuntos propios se refiere, la empresa mantendrá y respetará su derecho.

Artículo 12. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar de este en un lugar visible del centro de trabajo. Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual deberán ser



consultadas previamente al comité de empresa o delegado del centro afectado, no teniendo tal consulta carácter vinculante.

Artículo 13. Horarios de trabajo.

Los horarios se adaptarán a las exigencias propias del centro de trabajo. Dada la experiencia adquirida por la empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad del centro de trabajo,

Los horarios como norma general de aplicación en el centro serán los siguientes:

- Turno de Mañana: 5.00 a 13.00
- Turno Central:
 - 8.00 a 14.00 y 15.00 a 17.00
 - 9.00 a 15.00 y 16.00 a 18.00
- Turno de Tarde: 14.00 a 22.00
- Turno de Noche: 22.00 a 6.00

En caso de que se vengán realizando otro tipo de horarios por temas operativos, se mantendrán los mismos.

Artículo 14. Régimen de descansos.

- a) El descanso semanal: Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
- b) Bocado: se establecerá en su cómputo a los usos y costumbres establecidos en el centro de trabajo. El tiempo de dedicación al mismo será considerado como tiempo efectivo de trabajo, a excepción de las jornadas diarias que sean inferiores a 6 horas.

Artículo 15. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tienen derecho a cinco semanas para los años 2023, 2024 y 2025 de vacaciones anuales retribuidas. Las vacaciones de verano serán de 3 semanas continuadas, en los periodos establecidos de Junio a septiembre, pudiendo dividir todo el periodo vacacional en un máximo de tres periodos.

La iniciación de estas será en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los diferentes centros de trabajo de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Por necesidades de trabajo, así como por las contingencias propias de la actividad de la empresa, se podrán no autorizar periodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

A cuenta de las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de cuatro días libres, previa autorización escrita del responsable del centro.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo, reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo sin perjuicio de aplicación de la normativa legal vigente en cada momento y las resoluciones judiciales en relación con esta materia.

Los permisos retribuidos a los que las personas trabajadoras tendrán derecho son los que establece el Estatuto de las Personas Trabajadoras en su artículo 37.3, 37.4, 37.5, 37.6, 37.7 y 37.8. Así mismo, también será de



aplicación lo que establece el Estatuto de las personas trabajadoras en su artículo 48.4, 48.5, 48.6, 48.7, 48.8 y 48.9

Tendrá una consideración especial, diferente a lo que marca el Estatuto de los Trabajadores, el siguiente permiso:

- Tres días por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

La consideración del disfrute de los días relativos a los permisos será en días hábiles.

Artículo 17.- Permiso sin sueldo

La empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permiso sin sueldo a las personas trabajadoras, por el periodo necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse, previa justificación.

Se establece una bolsa de cuarenta y cinco días naturales por año, de tal forma que anualmente y sumando todos los permisos de todas las personas trabajadoras del centro, no puedan sobrepasar los cuarenta y cinco días naturales, una vez consumida esta bolsa no se podrá disfrutar de ningún día más hasta el año siguiente.

Durante el disfrute de permiso sin sueldo, la empresa se hará cargo del importe de aportación a la seguridad social que le corresponda, siendo por cuenta del empleado la suya.

Para poder proceder al disfrute de dicho permiso, la persona trabajadora deberá tener una antigüedad mayor de un año en la empresa, y no podrá volver a solicitar el permiso hasta 2 años después del disfrute de este.

Artículo 18.- Estructura retributiva e incrementos salariales previstos.

En la estructura del salario se distingue el sueldo o salario base, los complementos salariales y los complementos voluntarios, complementos de puesto de trabajo, los complementos de vencimiento periódico superior al mes, antigüedad y el plus transporte.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio en 2023, 2024 y 2025 son las que figuran relacionadas en los siguientes artículos.

Artículo 19.- Salario base

Es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo, que se distribuirá en quince pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias los meses de junio y diciembre con devengo cada una de ellas semestral, y una paga de beneficios (marzo) con devengo anual,

El salario base en el caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

Artículo 20.- Complemento

1. Personal

Las personas que tengan acuerdos personales, los cuales se interpreten en la nómina sobre el concepto de complemento Personal, será un concepto el cual tendrá la consideración de no compensable y no absorbible y no revalorizable.



2. Mejora Voluntaria

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a su personal de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 e) del artículo 4 del Estatuto de las personas Trabajadoras.

Artículo 21.- Complementos de vencimiento superior al mes

Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre, su devengo será semestral, y una paga de beneficios en marzo, su devengo será anual, y el importe para cada persona trabajadora corresponde a los conceptos de salario base más antigüedad.

Artículo 22.- Complemento por antigüedad

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se devenga por trienios vencidos con la misma cantidad para todos los grupos profesionales, con un tope máximo de 30 años.

Siendo el importe económico mensual de la antigüedad para el año 2023 por cada trienio para todas las categorías el siguiente:

CONCEPTO	2023
ANTIGÜEDAD	31,45€

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades y en las dos pagas extras y en la paga de beneficios.

Artículo 23. Complementos de puesto de trabajo

Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que en consecuencia no tendrá carácter consolidable.

Artículo 24. Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, dichos trabajos tendrán un incremento del 20% sobre el valor hora ordinaria por los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad.

Salario Base Anual + Antigüedad Anual + Complemento Personal Anual x 20%
Jornada Anual

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias, las que excedan de la jornada máxima anual establecida el presente convenio. Las horas extraordinarias festivas serán las realizadas en Domingos y Festivos.

El importe económico de las horas extraordinarias para cada uno de los años de vigencia del convenio será el que establece en sus tablas salariales el convenio colectivo del sector transporte de mercancías por carretera, logística y mensajería de la provincia de Valencia.



A elección de la persona trabajadora, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por descanso compensatorio en lugar de compensación económica, con los siguientes parámetros:

Horas realizadas de lunes a sábados: 1h x 1,40 horas de descanso
Domingos y Festivos: 1 h x 1,75 horas de descanso.

La compensación de las horas realizadas por encima del límite del citado art. 35.4 del Estatuto de las personas Trabajadoras se compensarán con el consiguiente descanso compensatorio.

Artículo 26. Ayuda familiar

Quienes tengan hijos o hijas de hasta 23 años tienen derecho a la percepción de un pago anual, por la cantidad adjunta en la tabla por cada uno de los miembros de la unidad familiar que cumplen el requisito, pagadero en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

El importe económico de la ayuda familiar para cada uno de los años de vigencia del convenio para todas las categorías será el siguiente:

CONCEPTO	2023	2024	2025
AYUDA FAMILIAR	212,49 €	212,49 €	212,49 €

Dicha cuantía va referida a una jornada de 40 horas a la semana, por lo que, en jornadas a tiempo parcial, procederá el pago de la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada.

Para poder acceder al cobro de esta ayuda, la persona deberá estar dada de alta en la empresa 18 meses de manera ininterrumpida.

Artículo 27.- Ayuda Matrimonio

Con motivo de contraer matrimonio o inscribirse en el registro de parejas de hecho, las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de una ayuda económica. La cual se realizará en un único pago.

El importe económico anual de la ayuda matrimonio para cada uno de los años de vigencia del convenio para todas las categorías será el siguiente:

CONCEPTO	2023	2024	2025
AYUDA MATRIMONIO	211,85 €	211,85 €	211,85 €

Dicha cuantía va referida a una jornada de 40 horas a la semana, por lo que, en jornadas a tiempo parcial, procederá el pago de la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada.

Para poder acceder al cobro de esta ayuda, la persona deberá estar dada de alta en la empresa 18 meses de manera ininterrumpida.

Artículo 28.- Incremento Salarial

El Incremento salarial para los años de afectación del convenio será el que se establezca en función a los incrementos salariales en el Convenio Colectivo Transporte Mercancía por Carretera de Valencia, y se aplicara sobre los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Plus Transporte.

Artículo 29.- Plus Transporte

Todas aquellas personas trabajadoras que no estén percibiendo cantidad alguna por el concepto de plus de transporte, percibirán una ayuda económica al mes por tal concepto, abonable en doce mensualidades. Dicho concepto viene a compensar el desplazamiento que las personas trabajadoras tienen que realizar al centro de trabajo.



El importe económico anual del plus transporte para cada uno de los años de vigencia del convenio para todas las categorías será el siguiente:

CONCEPTO	2023
PLUS TRANSPORTE	71,94€

Las personas trabajadoras que tuvieran como condición más beneficiosa reconocida determinada cantidad por el concepto de plus transporte, superior a la mencionada anteriormente, mantendrán la misma, sin que sea esta cantidad ni absorbible ni compensable ni revalorizable.

Artículo 30.- Becas

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos o hijas mayores de un año, y menores de 23, de todo el personal de la empresa con más de dieciocho meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico.

La cantidad que percibir por cada hijo o hija se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año. La cual se realizará en un único pago.

El importe económico anual de la beca para cada uno de los años de vigencia del convenio para todas las categorías será el siguiente:

CONCEPTO	2023	2024	2025
BECAS	272,24 €	272,24 €	272,24 €

En la misma forma, las personas trabajadoras que deseen cursar estudios oficiales tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional de la persona trabajadora.
- La persona trabajadora deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 6.000 € durante el período de vigencia del presente convenio.
- Las becas serán concedidas por una comisión mixta formada por dos personas por parte de la empresa y otras dos por parte del comité de empresa.

Para poder acceder al cobro de esta ayuda, la persona deberá estar dada de alta en la empresa 18 meses de manera ininterrumpida.

Durante los meses de junio y julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al responsable del centro de trabajo documentación fehaciente referida a las propias personas trabajadoras o a sus hijos con edades comprendidas entre 4 y 23 años de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial, o privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

Artículo 31.- Seguro de vida



La empresa vendrá obligada a concertar y pagar, la suscripción a 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€.

Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la Incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades en la cuantía vigente en la fecha de la correspondiente Resolución.

Artículo 32.- Complemento por Incapacidad Temporal

La empresa abonará a aquellas personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal, tanto por enfermedad común, como por accidente, el cien por cien del salario base, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

Artículo 33.- Derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras de la empresa

A) Participación: las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados.

B) Delegados de personal: la representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras si así lo decidieran éstos por mayoría.

Las personas trabajadoras elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno, y de 31 a 49, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, así mismo observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en el artículo 65 del estatuto de las personas trabajadoras.

C) Comités de empresa: el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centros de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 personas trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los demás se constituirá otro.

D) Competencias:

- a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con



indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

- b) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8º del estatuto de las personas trabajadoras y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- c) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- d) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. Deberán elaborarse en el plazo de quince días.
- e) Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. Deberán elaborarse en el plazo de quince días.
- f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- h) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- i) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del estatuto de las personas trabajadoras.

Participar en las gestiones de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.

Colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

E) Capacidad y sigilo profesional: al comité de empresa se le reconoce como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.



Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, c, d y anteriores, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

F) Composición: los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, el cual no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia de este a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de las personas trabajadoras representadas.

G) Mandato electoral: la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido y por el tiempo que reste del mandato, comunicándose a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario.

H) Garantías: los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes de las personas trabajadoras, tendrán, las siguientes garantías.

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del estatuto de las personas trabajadoras. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Poder expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada miembro del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, y de acuerdo con la siguiente escala de delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - 1) Hasta cien personas trabajadoras, quince horas
 - 2) De ciento uno a doscientos cincuenta personas trabajadoras, veinte horas
 - 3) De doscientos cincuenta y uno a quinientos personas trabajadoras, treinta horas
 - 4) De quinientos uno a setecientos cincuenta personas trabajadoras, treinta y cinco horas
 - 5) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas

Artículo 34.- Salud laboral.



a. Aspectos generales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 18 de julio de 2018).

b. Política preventiva.

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todas las personas trabajadoras de la empresa.

2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de estos.

c. Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán con el Delegado de Seguridad y Salud. Para ello, se informará anualmente al delegado, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de las personas trabajadoras.

Todo ello, según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

d. Formación en prevención.

Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que se desarrollen, se implantarán planes de formación específicos.

e. Coordinación empresarial.

Con el Delegado de Seguridad y Salud se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva.

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a las personas trabajadoras, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresa, representantes de las personas trabajadoras y servicios de prevención.

f. Delegados/as de prevención.

Los delegados/as de prevención, sean o no miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de las personas trabajadoras, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36. 2.a., 36.2.c, de la Ley de prevención de riesgos laborales, es decir: 37.1 y 37.2

Reuniones con el Delegado de Seguridad y Salud.



Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.

Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de las personas trabajadoras.

Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

Artículo 35. Clasificación profesional.

1-Introducción a la clasificación profesional.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificadas en grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La reseña de los grupos profesionales que se establecen en este Convenio no supone que, necesariamente, deban existir todos en el centro de trabajo, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que realmente deban desarrollarse.

La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo en la empresa, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

El que una persona trabajadora esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

2-Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de las personas trabajadoras, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso al grupo profesional correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. En tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, la retribución será la correspondiente al mismo.



Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana.

3-Clasificación general de Grupos Profesionales.

La clasificación general de grupos profesionales que se aplicará es la del Convenio Colectivo Transporte Mercancía por Carretera de Valencia.

4- Promoción

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de las personas trabajadoras en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básico del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

Artículo 36.- Duración del contrato.

a) El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito a la persona trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

b) Es deseo de los firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en la empresa. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento de este, el ingreso de las personas trabajadoras en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

c) En materia de tipología de contratos se estará bajo lo previsto en el estatuto de las personas trabajadores.

e) Cuando el contrato sea de duración superior a un año, tal y como establece el Estatuto de las personas trabajadoras en su artículo 49.1, el empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 37.- Período de prueba

El ingreso y contratación de las personas trabajadoras se considera hecho a título de prueba si así se pacta por escrito en el contrato de trabajo. En todo caso, dicho período de prueba no podrá ser superior a 6 meses para el personal cualificado, ni a 2 meses para el resto de personas trabajadoras no cualificados.

El empresario, durante dicho período de prueba, propondrá, y la persona trabajadora realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar según su categoría profesional.

Durante el período de prueba persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad



de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, si la extinción se produce por no haber superado el período de prueba, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a las personas durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

Artículo 38. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a la persona trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas.

1. Son faltas leves:

1.1. 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.

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

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

1.4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

1.5. 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.

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

1.7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes, incluyendo los turnos adicionales obligatorios.

2. Son faltas graves:

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

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

2.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

2.4. 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.

2.5. La alegación de causas falsas para las licencias.



- 2.6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 2.7. 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.
- 2.8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 2.9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 2.10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 2.11. Las expresadas en los apartados Las expresadas en los apartados 1.2, 1.3, 1.4 y 1.7 del artículo 38, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 38, 1.2); el abandono del trabajo dentro de la jornada (art.38, 1.3); o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 38, 1.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 38, 1.4) se deriven perjuicios para la empresa.
- 2.12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
- 2.13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
3. Son faltas muy graves:
- 3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 3.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año, incluyendo los turnos adicionales obligatorios.
- 3.3. 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 o compañeras de trabajo.
- 3.4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Así como el uso del lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- 3.5. La trasgresión 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 y compañeras 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.
- 3.6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 3.7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 3.8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.



3.9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

3.10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

3.11. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, en los términos establecidos legalmente. Igualmente, la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo.

+4. Procedimiento sancionador.

4.1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicaran por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas, con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

4.2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.

5. No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

6. 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 tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; despido.

7. Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los diez días hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves, y a los sesenta 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.

Artículo 39.- Acoso sexual.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 38.3.11, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 40.- Ley de violencia de género.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:



La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la necesaria solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa. El ejercicio de estos derechos se acordará y concretará entre la persona afectada y la dirección de la Empresa. Esta reducción o reordenación de jornada tendrá vigencia durante el tiempo que existan las circunstancias que la motivaron. Sólo en el caso de que la persona lo solicite podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras

Artículo 41. Plan de Igualdad

Las partes acuerdan, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la Empresa ID Logistics Iberia, S.A., cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo de la Empresa ID Logistics Iberia, S.A., en el territorio nacional.

Artículo 42. Adecuación Ley igualdad.

42.1 Protección a la maternidad.

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente, en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

42.2 Excedencias.

La persona trabajadora tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

1. Excedencia voluntaria: las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia para cuidado de hijos: las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Se podrá conceder a la persona trabajadora una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con la persona trabajadora

4. Excepto para la excedencia voluntaria, en el resto de los supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

5. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2 y 3, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.



42.3 Protección al embarazo, al nacimiento y cuidado del menor

1. Descanso por nacimiento y cuidado del menor

En los periodos de permisos a que se refiere el artículo 48.4 del ET podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción de la persona trabajadora, a tiempo parcial, en los términos establecido en el RD 295/2009 de 6 de marzo, se regulan las prestaciones económicas del sistema de seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. en su disposición primera se fija el requisito de que la jornada de la persona no sea inferior al 50% únicamente en caso de paternidad, no en el supuesto de que sea la madre la que disfrute de este permiso en régimen de parcialidad.

2. Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de las personas trabajadoras, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Todo ello según establece Real Decreto Ley 6/2019.

3. Cobertura de bajas por nacimiento y cuidado del menor, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por nacimiento y cuidado del menor, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

4. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

42.4 Permiso de nacimiento y cuidado del menor.

Con respecto a este artículo del presente convenio se registrá el mismo por lo que establece el artículo 48 del Estatuto de las personas trabajadoras

Disposición adicional primera. Interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria a tal efecto, integrada por dos personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes, la comisión se reunirá de forma obligatoria en el plazo de quince días.

Se establece una comisión paritaria, con sede en el Recinto Aduanero. Puerto de Valencia – Ampliación Sur, s/n, 46024 Valencia, compuesta por 4 miembros, 2 de ellos nombrados por y entre los representantes de los trabajadores firmantes del convenio y otros 2 nombrados por la dirección de la empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo, teniendo además de ello las siguientes funciones:

- a. Informar y asesorar a la dirección, comités de empresa y delegados de personal, sobre cualquier duda



o incidencia que pueda producirse en la aplicación del convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.

- b. Emitir informe previo respecto a todos aquellos que se refieran a la aplicación o interpretación del convenio y en particular deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo. El plazo máximo para evacuar los dictámenes previos a la interposición de conflictos colectivos será de 20 días.
- c. Se dotará de un reglamento de funcionamiento que será aprobado en la primera reunión que se celebre tras la firma del presente convenio. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

Disposición adicional segunda. Cláusula de sometimiento expreso al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) y a los procedimientos de mediación y arbitraje que se derivan del VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana

1. Inaplicación del Convenio. - Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo se someterán al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) y a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASECLCV).
2. Resolución extrajudicial de conflictos. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

Disposición adicional tercera. Acuerdos y Pactos

En todo caso se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre la Empresa y su Comité, Delegado de personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

Disposición adicional cuarta. Adaptación tablas salariales convenio sectorial. Compensación y Absorción. Incrementos.

Para proceder a la adaptación de los salarios abonados en el anterior convenio a los establecidos en el convenio sectorial de referencia. Se procederá a absorber y compensar única y exclusivamente los siguientes conceptos y por ese orden: Plus convenio, plus complementario / mejora voluntaria y complemento personal.

En caso de que alguna persona trabajadora, después de la adecuación salarial, mantenga importe económico alguno en el complemento personal el mismo no será compensable, ni absorbible, ni revalorizable.

A partir del 1 de enero de 2023, para quienes se le compensa la adecuación de las tablas con su complemento salarial y no tiene impacto la adecuación en su subida salarial, se establece una subida salarial del 3% sobre su el salario bruto anual que están percibiendo (excluyendo ayudas e incentivos). Así mismo se establece la inclusión económica de un 1% a cuenta convenio 2023, que se aplicará sobre salario base, antigüedad y plus transporte.

A partir del 1 de enero de 2023, para quienes la adecuación a tablas conlleve un incremento salarial, el mismo no podrá ser inferior al 4%.

En enero de 2024 se actualizarán las tablas del año 2023, en función de la subida pactada en el convenio colectivo de transporte de mercancía por carretera y logística de Valencia. No se abonarán los atrasos correspondientes al año 2023.



Para los años 2024 y 2025, se aplicarán los mismos incrementos que los pactados en el convenio del sector transporte de mercancías por carretera, logística y mensajería de la provincia de Valencia., así como sus atrasos si así correspondiese.

Disposición adicional quinta. Reclasificación de Grupo Profesional

La empresa procederá a realizar una reclasificación de los grupos profesionales en el momento de aplicación del presente convenio colectivo, encuadrando a las personas en cada uno de los grupos profesionales en función de las categorías establecidos, según establece el convenio colectivo del sector transporte de mercancías por carretera, logística y mensajería de la provincia de Valencia.

La tabla de clasificación será la siguiente:

Nuevo Convenio Grupo Profesional	Categoría Profesional	Grupo Profesional Convenio Anterior
Grupo I.- Personal Superior y técnico	Jefe de Servicio	Grupo 1
Grupo I.- Personal Superior y técnico	Encargado General	Grupo 1
Grupo II.- Personal Administrativo	Encargado de Almacén	Grupo 2
Grupo III.- Personal de Movimiento	Capataz	Grupo 3
Grupo I.- Personal Superior y técnico	Jefe de Trafico 1º	Grupo 2
Grupo I.- Personal Superior y técnico	Jefe de Trafico 2º	Grupo 3
Grupo II.- Personal Administrativo	Oficial 1ª	Grupo 3 - Grupo 2
Grupo II.- Personal Administrativo	Oficial 2ª	Grupo 4
Grupo II.- Personal Administrativo	Auxiliar Admón.	Grupo 5
Grupo III.- Personal de Movimiento	Mozo Especialista	Grupo 4-5
Grupo IV.- Jefe de Equipo de Taller	Jefe de Mantenimiento	Grupo 2
Grupo IV.- Oficial 1ª Oficinas	Técnico de Mantenimiento	Grupo 2

Disposición adicional sexta.-

La normativa de aplicación de este convenio será el Estatuto de las personas Trabajadoras y el convenio colectivo del sector transporte de mercancías por carretera, logística y mensajería de la provincia de Valencia. Queda reservada en materia de negociación los puntos establecidos en el artículo 84.2 del Estatuto de las personas Trabajadoras

Disposición adicional séptima. -

Las partes han procedido a la adaptación de los salarios de las personas trabajadoras al convenio colectivo del sector transporte de mercancías por carretera, logística y mensajería de la provincia de Valencia.



ANEXO 1

Reglamento del Fondo Social de Préstamos

Capítulo I

Artículo 1.

El objeto del presente reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de ID Logistics Iberia, S.A.

Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 36.060,73.- euros las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del fondo social tendrán como tope las siguientes cantidades en función de la antigüedad en la empresa:

- más de 24 meses de antigüedad, hasta 6.010,12.- euros.
- más de 12 meses de antigüedad, hasta 1.803,04.- euros.
- más de 9 meses de antigüedad, hasta 1.202,02.- euros.
- más de 6 meses de antigüedad, hasta 601,01.-euros.
- más de 3 meses de antigüedad, hasta 300,51.-euros.

En todos los casos los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

Artículo 3. Período de Amortización

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los 36 meses a partir de la fecha de la concesión. Las personas trabajadoras fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 3.005,06.-euros serán recargados con un 3% anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50% a cubrir posibles insolvencias y el otro 50% a la concesión de ayudas sociales a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el comité de empresa a la dirección de la empresa.

La cantidad que exceda de 3.005,06.-euros del nominal del préstamo, será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la contratación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

Capítulo II

Artículo 4. Requisitos de la Solicitud

El personal de la empresa ante una necesidad debidamente justificada podrá solicitar un préstamo del fondo social.



El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por persona en el mismo año, ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La empresa pedirá del solicitante, el compromiso de dos avalistas que respondan de la deuda solidariamente, cuando la persona trabajadora que solicite el préstamo tenga una antigüedad inferior a cinco años y el préstamo solicitado sea de 6.000.-euros y en casos excepcionales

Artículo 5. Preferencias

- A) El comité de empresa juzgará como preferentes a las personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos generales, concurran en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:
- 1) Existencia de alguna enfermedad bien en la persona o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y origine gastos extraordinarios que no cubra la seguridad social (prótesis, etc.).
 - 2) El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.
 - 3) El desalojo obligatorio de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.
 - 4) El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
 - 5) La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.
 - 6) La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de esta o por aumento de familiares a cargo de la persona.
 - 7) La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio de la persona
 - 8) Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del comité de empresa, motive dificultades económicas importantes de la persona.
- B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:
- 1) A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.
 - 2) La persona con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
 - 3) Mayor antigüedad en la empresa.

Capítulo III. Tramitación

Artículo 6. Forma y motivación de la solicitud

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la dirección de la empresa, a través del comité de empresa, haciendo constar en la misma los siguientes datos:



- A) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la empresa haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la empresa y su amortización en los dos años anteriores.
- B) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.
- C) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el petitionerio o petitioneraria considere de interés para fundamentar la misma.
- D) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.
- E) Acompañar los documentos que el petitionerio o petitioneraria considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El comité de empresa remitirá la petición con su informe escrito a la empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

