

Si la privación es por tiempo superior a un año, sobre dicho exceso, se podrá producir una suspensión temporal del contrato por dicho período incorporándose el trabajador a la empresa al término de la privación.

Si existe reincidencia de privación superior a seis meses en un período de cuatro años de permanencia en la empresa, la reincorporación será facultad de esta.

ARTÍCULO 31.- JUBILACIONES.

A) JUBILACIONES ANTICIPADAS:

1.- Se establece una gratificación por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, se jubile por la edad antes de cumplir los sesenta y cinco años, de la cuantía siguiente.

Importe en euros

2018	2019	2020	
4.159,79	4.215,93	4.289,69	si la jubilación es a los 60 años
3.639,81	3.688,93	3.753,47	si la jubilación es a los 61 años
3.119,82	3.161,92	3.217,23	si la jubilación es a los 62 años
2.599,85	2.634,93	2.685,03	si la jubilación es a los 63 años
1.559,92	1.580,97	1.608,63	si la jubilación es a los 64 años

B) JUBILACIONES A TIEMPO PARCIAL:

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, (ET art.12.6 -modif L 12/2001 art. primero siete; LGSS art. 166 -modif L 24/2001 art. 34.seis-; y RD 144/1999 art. 8 a 17), después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

- El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

- La jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100 de aquéllos.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo, cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años.

Este contrato puede extinguirse al cumplir el trabajador la edad de 64 años y jubilarse definitivamente con los beneficios que tendría de haber cumplido los 65, obligándose la empresa a su sustitución simultánea por un trabajador desempleado.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total.

Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jor-

nada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

ARTÍCULO 32.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Será ascendido a la categoría superior, el trabajador que desempeñe funciones superiores a su categoría profesional por un plazo de tres meses durante un año.

ARTÍCULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas tiene la obligación de entregar las siguientes prendas:

- 2 Monos de trabajo y guantes al año. Para el personal de taller además botas de seguridad.

- Asimismo la empresa tiene la obligación de entregar aquellas prendas a los trabajadores, que por la especial naturaleza del trabajo sean necesarias.

ARTÍCULO 34.- LIMPIEZA DE CAMIONES.

Los conductores y conductores mecánicos, no tienen obligación de realizar el lavado de los camiones y en los casos que lo realicen, lo harán de forma voluntaria.

ARTÍCULO 35.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todos trabajadores de cada empresa que realicen un reconocimiento médico completo, una vez al año, obtendrán notificación de los resultados de los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia de dicho reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente, al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses. Si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando, la empresa estará obligada a acoplarle en su servicio de acuerdo con sus facultades físicas, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

ARTICULO 36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

ARTÍCULO 37. SON FALTAS LEVES:

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

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

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

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

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

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