

en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº 108, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa “CONTECAR, S.L.”, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Agustín Hernández Miranda.

CONVENIO DE EMPRESA DE CONTECAR, S.L.

En la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, a quince de abril de dos mil cinco, en las oficinas de CONTECAR, S. L. sita en el Edificio FRISU II, s/n, 2ª Planta, en el Muelle Pesquero, dentro del Puerto de La Luz y Las Palmas, en el término municipal de Las Palmas de Gran Canaria, se reúnen las siguientes

PARTES

De un lado los cinco miembros que componen actualmente el Comité de Empresa de CONTECAR, S.L. cuyos nombres son: D. Ismael Alemán Suárez; D. Carmelo Escobar Domínguez; D. Francisco Montesdeoca Afonso; Dª. Guacimara Montesdeoca Velázquez; y D. Juan Carlos Sosa Arucas.

De otro, los administradores mancomunados de CONTECAR, S.L. cuyos nombres son: D. Angel Bernal Navas y D. Isidro Rodríguez Domínguez y además D. Rafael C. Molina Molina.

ACTUAN

Los primeros en nombre y representación de los trabajadores de CONTECAR, S.L. a quienes representa como miembros electos del Comité de Empresa de CONTECAR, S.L.

Los Señores Angel Bernal Navas e Isidro Rodríguez Domínguez en su calidad de Administradores Mancomunados de la propia entidad mercantil CONTECAR, S.L.

D. Rafael C. Molina Molina como abogado de la empresa CONTECAR, S.L.

Ambas partes, en la condición y cualidad que actúan, se reconocen plenamente la capacidad en la que intervienen, y de mutuo acuerdo, deciden aprobar el siguiente **CONVENIO DE EMPRESA DE CONTECAR, S.L.**, extendido a continuación y en conformidad con todas las cláusulas que se recoge dentro del mismo y que a continuación se transcribe íntegramente.

CONVENIO COLECTIVO DE CONTECAR, S. L.

TÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral de CONTECAR, S.L. Convenio de ámbito Provincial.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.-

Independientemente de la fecha de su publicación, el presente Convenio comenzará a producir efectos legales a partir del día siguiente de su firma por los representantes de los trabajadores y de la empresa, extendiendo su eficacia hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO.-

La denuncia del Convenio por cualquier de las partes firmantes deberá producirse por escrito dentro de los veinte días naturales anteriores a la finalización de su vigencia. Si no se produjera esa denuncia, el presente convenio se prorrogará por otro año natural, y así sucesivamente hasta que se produzca la denuncia.

TÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 4.- GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.-

Los grupos y categorías profesionales para esta empresa serán los que constan a continuación:

Grupo 0.- Personal de dirección.

Grupo I.-	Ingenieros y licenciados.
Grupo III.-	Jefes administrativos y de taller.
Grupo V.-	Oficiales administrativos.
Grupo VI.-	Subalterno.
Grupo VIII.-	Oficiales de 1ª y 2ª.
Grupo IX.-	Oficiales de 3ª y especialistas.
Grupo X.-	Peones.

La división en categorías o grupos recogidas en este artículo no supone que la empresa deba tenerlas todas cubiertas.

ARTÍCULO 5.- TIPOLOGÍA DEL PERSONAL.-

Dentro de cada grupo o categoría el personal puede ser:

A) PERSONAL EN PRUEBA: Será aquel trabajador que se contrate por primera vez y esté en período de prueba, con un máximo dos meses.

B) PERSONAL EVENTUAL: Dada la complejidad de nuestra empresa, eventual es aquel que se contrate para trabajos extraordinarios, acumulación de tareas o causas similares. No se considerará eventual aquel trabajador que lleve más de un año.

C) PERSONAL FIJO: El personal fijo comprende a los trabajadores contratados por la empresa con carácter de fijo para el desarrollo de la actividad normal que la misma lleva a cabo.

D) OBRAS Y SERVICIOS: Es el personal con contrato de duración indeterminada, para la realización de una obra o la prestación de un servicio.

TITULO III

JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 6.- JORNADA LABORAL.-

1. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la jornada laboral será de OCHO HORAS DIARIAS, distribuidas de lunes a viernes con un máximo de 1.832 horas/año para los trabajadores a tiempo completo. La empresa se reserva el derecho de distribuir la jornada laboral como le sea oportuno por razones de servicios, productividad, trabajo, etc.

2. La empresa podrá nombrar turnos de trabajo los sábados y festivos que se realizará de forma rotatoria entre su personal. Dichos turnos serán consensuados entre el trabajador y el empresario.

3. El horario de trabajo puede ser modificado por la empresa cuando lo requiera algún tipo de trabajo excepcional.

4. Ningún trabajador menor de 18 años podrá realizar más de 8 horas diarias de trabajo.

5. Se entiende que la jornada laboral normal de 8 h. ha de prestarse entre las 07:30 y las 20:30 horas de un día natural, fuera de ese horario se considerarán horas especiales. Durante ese tiempo, el empresario o sus encargados podrá distribuir las horas de trabajo efectivo a las que se hace referencia en los apartados anteriores entre sus trabajadores atendiendo a las necesidades de trabajo o producción.

6. Se considerará horas extras aquellas horas que superen las ocho horas diarias de trabajo efectivo que tiene que hacer un trabajador a tiempo completo dentro de la jornada laboral normal (es decir, entre las 07:30 y las 20:30 horas de un día natural).

7.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba con los trabajadores que comiencen a prestar sus servicios en la empresa. Dicho período no excederá de dos meses de contrato.

ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

De conformidad con la ley, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

ARTÍCULO 8.- DESCANSOS.-

1. Serán los que legalmente se establezcan o aparecen reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, cuando se trabaje en jornada partida (mañana y tarde) habrá entre ambos turnos dos horas como mínimo.

2. Además se garantiza un periodo de descanso ininterrumpido de doce horas entre cada jornada laboral.

ARTÍCULO 9.- LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PERMISOS.-

1. Al respecto de los permisos, es de aplicación lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con la excepción de lo recogido en el apartado 2 de este artículo 9.

2. Se tendrá derecho al "permiso de dos días" retribuidos una vez al año cuando se trate de permisos por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; no obstante también se podrá solicitar este "permiso de dos días" retribuidos en el mismo año cuando se trate del mismo pariente pero por otra causa médica o cuando se trate de otro pariente hasta el segundo grado.

3. Los trabajadores tendrán que solicitar dichos permisos con al menos 48 horas de antelación (incluso los permisos para horas sindicales) salvo que fuese imposible dicha solicitud, en tal caso deberá requerir a la empresa para que le conceda dicho permiso lo antes posible, pero siempre con anterioridad al día de disfrute, cuando ello fuese posible.

4. Las solicitudes que no se hagan atendiendo a los requisitos del párrafo anterior se sancionarán como faltas leves o graves, según los casos.

5. Todos los permisos o licencias (salvo los permisos para asuntos propios del párrafo siguiente) deberán ser justificados con documentos oficiales lo más pronto posible, sin que pueda demorarse dicha justificación más de 3 días naturales, salvo casos excepcionales.

6. Todo trabajador tendrá derecho hasta un máximo de DOS DÍAS de permisos para asuntos propios por año de trabajo efectivo en la empresa, sin necesidad de justificación alguna. Dichos días serán retribuidos a razón del Salario Mínimo Interprofesional. No obstante, para disfrutar de dichos permisos es necesario que éste se solicite por escrito con al menos 48 horas de antelación, en caso contrario no tendrá derecho al mismo y podrá ser sancionado como falta.

7. El trabajador que tenga que prestar servicios en la empresa durante más de seis horas seguidas, tiene derecho a un descanso de 15 minutos, no remunerados.

8. Por lo que se refiere a las excedencias, es de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores que regula esta materia, sujetándose la empresa y los trabajadores a lo que dispone este artículo.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES.-

1. Independientemente de la categoría profesional, los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de TREINTA (30) DÍAS naturales de vacaciones por cada año de trabajo efectivo y si no lleva un año, tiene derecho a la parte proporcional por el período de tiempo que lleva en la empresa. Para el cómputo de las vacaciones se tendrá en cuenta el año natural.

2. Los trabajadores que no disfruten sus vacaciones dentro del año natural perderán el derecho a la misma y no podrá acumularla al año siguiente.

3. Las vacaciones de los trabajadores fijos serán rotativas cada año de modo que no podrán disfrutar de los mismos días de vacaciones en dos años seguidos, excepto que exista acuerdo entre los trabajadores.

4. El disfrute de los treinta días serán seguidos, no pudiéndose fraccionar (salvo casos muy puntuales, con justificación y que será estudiados por la dirección de la empresa). Pero, ello no significa que tenga que empezar el disfrute de dichas vacaciones el día uno de cada mes, sino que puede comenzar su disfrute cualquier día del mes, y extendiéndose su disfrute durante los veintinueve días siguientes.

5. No podrá haber más de cinco trabajadores de vacaciones al mismo tiempo, por lo que se establece un cupo de hasta cinco trabajadores. No obstante, en los meses de verano (julio, agosto y septiembre) el cupo se eleva hasta siete trabajadores al mismo tiempo.

6. Las vacaciones de los trabajadores fijos se establecerán por acuerdo y reparto de la misma entre ellos junto con el comité de empresa, quien tendrá que informar antes del 1 de marzo de cada año de las fechas de disfrute de las vacaciones para ese año de todos los trabajadores fijos de la empresa.

7. La empresa recogerá el planing con las vacaciones de todos los trabajadores que le entregue el Comité y, previo análisis para verificar que se ha cumplido lo estipulado en este artículo, lo publicará en los tabloneros de la oficina antes del día 15 de marzo de cada mes.

8. Si se detectara alguna irregularidad, la empresa se lo comunicará antes del día 10 de marzo al Comité haciéndole saber los cambios introducidos y por qué.

9. No obstante todo lo anterior, si por motivos de producción o de falta de trabajo, la empresa se viera en la necesidad de conceder vacaciones a los trabajadores en los primeros tres meses (cuando aún no está totalmente completado el planing para ese año) se lo comunicará al Comité de Empresa y empezará a conceder las vacaciones en esos tres primeros meses a los trabajadores que fuesen preciso.

10. En el caso previsto en el apartado anterior, la empresa seguirá un riguroso orden cronológico de ingreso en la empresa, empezando a conceder dichas vacaciones en los tres primeros meses por el último trabajador que se ha contratado (que normalmente coincide con el último trabajador del listado), e ir subiendo en antigüedad.

11. Estarán exento de lo establecido en los apartados 3 y 4 de este artículo el Personal de Administración que debido a su número reducido podrá fraccionar sus vacaciones y la fecha de disfrute se hará por acuerdo entre ellos.

12. En el caso de trabajadores no fijos que no soliciten sus vacaciones con arreglo al régimen anterior, el disfrute de su período de vacaciones coincidirá con los últimos días del vencimiento de contrato.

13. No obstante, si la empresa tiene intención de convertir en fijo a un trabajador que aún no lo es, tendrá que comunicar este hecho a dicho trabajador con 20 días de antelación como mínimo, en cuyo caso, éste podrá optar por acumular todos los días de vacaciones a los que tiene derecho para una fecha posterior, pero siempre respetando lo que se establece en los apartados 3 y 4 de este artículo. Si opta por acumularlo, entonces tendrá que solicitar a la empresa por escrito el período de disfrute de las vacaciones para ese año, y ésta, viendo el planing de vacaciones que le entregó el Comité de Empresa, contestará al trabajador si se lo da o no.

14. Si algún trabajador ha disfrutado de los días naturales de vacaciones a los que tiene derecho para ese año, y después del disfrute y antes de finalizar dicho año solicita la baja voluntaria, o se produce el despido disciplinario, se le descontará de su finiquito y/o del prorrateo de las pagas de su última nómina todos los días de más que ha disfrutado.

ARTÍCULO 11.- ACCIDENTES DE TRABAJO.-

1. Cualquier trabajador que sufra un accidente o sea testigo de un accidente de algún compañero, deberá comunicar inmediatamente dicho hecho al encargado.

2. En la medida que el accidente no lo impida, el trabajador accidentado (o el encargado o compañero testigo de los hechos) deberá pasar primero por las oficinas de la empresa antes de ir a la Mutualidad, en donde deberá indicar determinados datos y facilitar información sobre el accidente (como hora del accidente, lugar, personas que estaban presentes, como sucedió el mismo, etc.) y recoger el volante para que pueda ser atendido en la mutua.

3. NO ES NECESARIO facilitar dicha información con carácter previo antes de acudir a la mutua, cuando por la gravedad del mismo lo aconsejable es acudir directamente lo antes posible a la Mutualidad, sin perder tiempo alguno. No obstante, **Sí es preciso** que la empresa tenga **conocimiento inmediato del mismo**, por cualquier medio, bien por el propio trabajador, después de haber sido atendido, o bien por un compañero, un encargado, etc.

4. Una vez atendido por el médico de la mutualidad, debe llevar el Informe que se le entrega allí a las oficinas de la empresa lo antes posible, y será en ese momento cuando facilitará toda la información del accidente si aún no lo hubiese hecho.

5. Si analizadas las circunstancias se comprueba que no existió tal accidente, aunque dicha persona haya sido atendida por la mutua, deberá acudir a su médico de cabecera para que se le expida el correspondiente parte de baja por enfermedad común o accidente no laboral, si hubiere lugar a ello.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 12.- SALARIO BASE.-

Todos los trabajadores, fijos o eventuales, a tiempo completo tendrán derecho a la siguiente percepción económica:

- Encargado → Se acordará por pacto contractual.
- Personal de oficina → Se acordará por pacto contractual.
- Conductores → 841'42 Euros brutos.
- Listero → Se acordará por pacto contractual.
- Resto de personal → Se acordará por pacto contractual en base a horas de trabajo efectivas, si bien se garantiza el Salario Mínimo Interprofesional por ley.

El salario base se recogerá en los contratos individuales de cada trabajador atendiendo a las tareas a realizar, siendo igual dentro del mismo grupo cuando en su contrato tenga las mismas funciones.

Los trabajadores que estén a media jornada cobrarán de salario la mitad de las cantidades reseñadas anteriormente.

Estas cantidades son sin las dos pagas o gratificaciones extraordinarias que están contempladas en el artículo 16.

Por lo que respecta a las horas sindicales a que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa, estas serán retribuidas a razón del Salario Mínimo Interprofesional.

ARTÍCULO 13.- PLUSCES.-

Existen dos plusces a sumar al salario base y que son:

- A) Plus de asistencia, por el cual se abona a cada trabajador la cantidad de 0'23 euro por cada día que venga a trabajar a la empresa descontando los días no laborables y los días que no asisten a la empresa, por cualquier motivo.
- B) Plus de transporte, por el cual se abona a cada trabajador la cantidad de 0'22 euro más por cada día que venga a trabajar a la empresa descontando los días no laborables y los días que no asisten a la empresa, por cualquier motivo.

ARTÍCULO 14.- INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN POR HORAS.-

1. La nómina de todos los trabajadores estará compuesta por un salario base, unos plusces de asistencias y transportes, y los incentivos de producción.

2. Los incentivos de producción son de aplicación a todos los trabajadores, excepto el siguiente personal: Personal de administración, encargados, listeros y conductores de vehículos.

3. El abono de los incentivos de producción, se hará acorde a los trabajos realizados y conforme a la tabla de precios que aparece en el siguiente apartado.

4. A todo trabajador se le abonará por cada hora de producción o de trabajo efectivo las siguientes cantidades:

- A los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa se le abonará SEIS EUROS CON DIECINUEVE CÉNTIMOS DE EURO (6'19 Euros) la hora.
- A los trabajadores con más de seis meses y menos de un año de antigüedad en la empresa se le abonará CINCO EUROS CON CINCUENTA Y TRES CÉNTIMOS DE EURO (5'53 Euros) la hora.
- A los trabajadores con menos de seis meses de antigüedad en la empresa se le abonará CUATRO EUROS CON OCHENTA Y SIETE CÉNTIMOS DE EURO (4'87 Euros) la hora.

5. En las cantidades anteriores están incluido tanto el salario base, prorrateo de las pagas y los incentivos de producción, de tal forma que a un trabajador se le va a abonar su salario atendiendo al número de horas de trabajo efectivo y a las cantidades reseñadas en el apartado anterior.

6. En cualquier caso, todo trabajador tendrá garantizado su salario base que se contempla en el artículo 12 del convenio, si como consecuencia del trabajo o las horas desarrolladas en un mes, no llegase al mismo.

7. Se añade a este Convenio un **ANEXO I** en donde se recoge una **"VALORACIÓN en horas DE todos LOS TRABAJOS"**.

ARTÍCULO 15.- TRABAJOS EN JORNADAS ESPECIALES.-

1. Se entiende por JORNADA ESPECIAL los trabajos que se realicen de lunes a viernes después de las 21:00 horas. También los trabajos que se lleven a cabo la tarde de los sábados, entendiendo que ésta comienza a partir de las 14:00 horas hasta las 24:00 horas, así como las 24 horas del domingo. Y por

último, también será jornada especial los trabajos que se realicen los días festivos.

2. El abono de cada hora de trabajo especial se hará por acuerdo o pacto con cada trabajador, y atendiendo a los acuerdos contractuales que la empresa tiene suscrito o apalabrados con las empresas clientes, no fijándose de forma expresa en el presente convenio, porque dichas cantidades difieren de una empresa a otra.

3. El empresario en ningún momento puede obligar a un trabajador a realizar trabajos en jornadas especiales, éste tendrá que manifestar su consentimiento expreso o tácito.

4. A la "Jornada Especial" le es de aplicación el artículo 36.1 del E.T. y lo previsto en el ordenamiento jurídico español para los días festivos.

ARTÍCULO 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

1. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a dos pagas extras y como se detallan a continuación:

Paga de verano.- Se devenga entre el Primero de julio del año anterior a su abono y el treinta de junio del año en curso.

Su importe será el mismo que se establece en el artículo 12 de este convenio y en base a los criterios recogidos en ese artículo.

Paga de Navidad.- Se devenga entre el Primero de enero y el treinta y uno de diciembre del año en curso.

Su importe será el mismo que se establece en el artículo 12 de este convenio y en base a los criterios recogidos en ese artículo.

2. Con carácter general, el abono de las gratificaciones extraordinarias se prorrateará mensualmente en la nómina de salarios.

3. En los supuestos excepcionales en que no estén prorrateados, el abono de la paga de verano se realizará entre los días quince y veinte de julio, y la paga de Navidad entre los días quince y veinte de diciembre.

ARTÍCULO 17.- DIETAS Y LOCOMOCIÓN.-

1. Los trabajadores que para el desempeño de sus funciones, trabajos o encargos en la empresa, tuviese que poner su propio coche o vehículo para desplazarse él sólo o transportando a compañeros, se le abonará la cuantía de DOCE CÉNTIMOS DE EURO (0'12 €) por kilómetro, en base a la hoja de ruta.

2. Las comidas correrán a cargo de los trabajadores. En aquellos casos donde por la duración del trabajo, los empleados tenga derecho a una hora para la comida, éstos podrán optar entre: A) costearse ellos mismo su comida, teniendo la empresa que pagarle dicha hora; o B) la empresa les costea la comida pero sin derecho a remuneración durante la hora de la comida.

ARTÍCULO 18.- ANTICIPOS.-

1. Los trabajadores fijos tendrán derecho a un anticipo.

2. Para tener derecho al anticipo, éste se tendrá que solicitar siempre a la dirección de la empresa, antes del día 13 de cada mes.

3. Los anticipos se entregarán a cada trabajador que lo haya solicitado, **el primer viernes** de cada mes **después del día quince**, o el día quince si fuese un viernes.

4. El trabajador podrá pasar por las oficinas a recoger su anticipo a partir de las 12:30 horas de ese viernes, y tendrá que firmar un recibí como que la empresa le ha hecho entrega de dicho anticipo.

5. El importe de dicho anticipo será descontado de la nómina correspondiente al mes en que solicitó su anticipo.

ARTÍCULO 19.- LIQUIDACIÓN Y PAGO.-

1. El abono de las nóminas mensuales se harán entre el día 3 al 7 del mes siguiente al mes a que hace referencia las nóminas si el trabajador ha optado por cobrar por ingreso en cuenta; y del 10 al 12 si quiere cobrar mediante cheque.

2. Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad en caso de no estar prorrateadas se abonarán en los períodos establecidos en el artículo 16 del convenio.

3. El pago se podrá hacer mediante cheque o en ingresos en la cuenta que designe el trabajador. Si el trabajador desea que se le ingrese en su cuenta deberá designar en un papel por escrito los veinte dígitos de su número de cuenta, y en ese papel deberá constar además su nombre y apellidos, su D.N.I., la fecha y estar firmado por el propio trabajador. En caso de que no designe cuenta alguna, se entiende que desea cobrar mediante cheque.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 20.- REVISIONES MÉDICAS.-

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán el tiempo necesario para asistir al médico y/o al especialista siempre que no supere dos horas laborales por cada consulta. Tendrá que entregar el correspondiente justificante de asistencia a consulta.

2. Los partes de asistencia a consulta, aún cuando en ellos se recoja la expresión "Reposo 24 horas", "descanso la jornada de hoy", u otra expresión análoga, sólo justificará las dos horas del apartado anterior, pero no todo la jornada laboral. Si dicho trabajador precisa de dicho descanso o reposo, su médico deberá expedirle los correspondientes partes de baja y alta por el tiempo preciso (24 horas, 48 horas, etc.).

3. Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa. La solicitud a dicha revisión, habrá que hacerla por escrito el trabajador en los dos primeros meses del año (si es trabajador fijo) y si no lo

hace así, se entiende que renuncia a ella. Los trabajadores nuevos lo manifestarán en el momento de celebrar el contrato.

ARTÍCULO 21.- SEGURO DE VIDA.-

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la empresa concertará como prestación complementaria un seguro cubriendo los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidentes que sufran los trabajadores en el ejercicio de su labor. El trabajador pagará parte del mismo en un porcentaje que no supere el 25% de dicho seguro. El no abono de dicha parte se entiende como una renuncia a dicho seguro de vida.

ARTÍCULO 22.- ROPA DE TRABAJO.-

1. La empresa facilitará a sus trabajadores, en calidad de depósito, las prendas de trabajo apropiadas a la naturaleza del trabajo que efectúen. Para ello, la empresa contará con ropa de frío y ropa de agua, cascos, guantes,... en cantidad suficiente para atender a las necesidades de todos los servicios.

2. Asimismo, la empresa facilitará a todos sus trabajadores un uniforme (excepto al personal de Administración) que estará formado por dos camisas, dos pantalones y dos camisetas. Dichas prendas se entregará a los trabajadores nuevos en el momento de su incorporación a la misma. Los trabajadores que al momento de la entrada en vigor del presente convenio sólo tengan una muda de cualquiera de las prendas lo comunicará para entregarle la segunda muda, y los trabajadores que a la entrada de este convenio tenga que sustituir alguna de las prendas de su uniforme por estar muy desgastado, estropeado, roto,... por uno nuevo, lo solicitarán por escrito en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del convenio, haciendo entrega de la/s prenda/s deteriorada/s.

3. Finalizada la relación laboral con la empresa, el trabajador deberá devolver las prendas que recibió en depósito en buen estado, con el lógico desgaste del paso del tiempo o por el uso en su actividad laboral. Si no lo hiciese así, o lo entregase rota o estropeada (excluyendo el desgaste lógico) deberá abonar la cantidad de 20 euros por cada camiseta y 40 euros por cada pantalón o camisa como indemnización por los daños causados, salvo que devuelva el material facilitado en su día y que lo tiene en depósito hasta finalizar la relación laboral.

ARTÍCULO 23.- CALZADO.-

Todo trabajador tendrá derecho a un calzado apropiado al trabajo que realice. Desde su incorporación, tendrá que comunicar el número de calzado que usa para que, si en ese momento no hubiese calzado de su número, cuanto antes la empresa le facilite dicho calzado, en la condición de depósito mientras dure su relación laboral, teniendo la obligación de devolverlo finalizada la misma, y si así no lo hiciese, al igual que en el artículo anterior, deberá abonar la cuantía de 60 como indemnización.

ARTÍCULO 24.- CURSOS DE FORMACIÓN Y RECICLAJE.-

1. La empresa está obligada cada año a ofrecer los cursos básicos e imprescindibles de formación y reciclaje necesario para su personal, más todos aquellos que estime pertinentes.

2. Varias veces al año se hará cursos de formación con FREMAP y otras empresas en donde se actualizará a los trabajadores. Para ello, la empresa irá publicando periódicamente en el tablón de la empresa la fecha de los cursos y lo comunicará también al Comité de Empresa por escrito.

3. Los trabajadores que quieran asistir a alguno de los cursos, deberá solicitarlo por escrito y apuntarse en las correspondientes listas, con al menos veinte días de antelación.

ARTÍCULO 25.- PREMIOS A LOS EMPLEADOS DEL AÑO.-

1. Existirán dos premios, uno se entregará al trabajador más puntual y trabajador; y un segundo premio para el empleado más limpio y mejor uniformado,... Dichos premios pueden recaer en el mismo trabajador.

2. Las elecciones las hará el Comité de Empresa (entre el 1 y 10 de diciembre de cada año) entre una terna de, al menos tres trabajadores (para cada premio) que le propondrá la dirección de la empresa que es la conocedora directa de dichos datos.

3. La Dirección de la empresa presentará al Comité de Empresa el listado con los nombres, como mínimo, entre los días 25 al 30 de noviembre de cada año. Y el Comité tendrá hasta el día 12 de diciembre para publicar en el tablón de la Empresa el nombre del trabajador elegido para cada premio.

4. Dicho premio no podrá recaer en miembros del Comité de Empresa.

5. La cuantía de cada premio es de SESENTA EUROS (60 Euros) y se entregará por la Dirección de la empresa al trabajador elegido en las propias oficinas el día 20 de diciembre de cada año, y de ser éste no laborable, el día siguiente hábil.

TÍTULO VI

COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 26.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.-

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta que estará integrada paritariamente por cuatro miembros, dos representando a la empresa y otros dos en representación de los trabajadores, que deberán proceder necesariamente del Comité de Empresa.

2. La Comisión Mixta se reunirá como mínimo una vez al año con el fin de analizar la evolución general del Convenio. En su primera reunión elaborarán un Reglamento de funcionamiento.

3. De todos los acuerdos que se adopten por unanimidad en la comisión se levantará un acta y aquello que se crea imprescindible se añadirá como anexo a este convenio, siendo parte del mismo.

ARTÍCULO 27.- FUNCIONES.-

Es función específica de la Comisión, la interpretación de lo pactado velando por la correcta aplicación y cumplimiento del Convenio, haciendo un seguimiento y evaluación de lo acordado y adoptando las medidas oportunas que garanticen la observancia del Convenio.

CAPITULO VII

DEBERES LABORALES, FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 28.- DEBERES.-

- A) Los trabajadores de CONTECAR, S.L. tienen como deberes básicos:**
1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, conforme a las reglas de la buena fe, diligencia y con lealtad a la empresa.
 2. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
 3. Están obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue (encargado).
 4. Contribuir a la mejora de la productividad y prestar el rendimiento debido a su trabajo.
 5. Respetar el horario de trabajo, no debiendo abandonar el puesto de trabajo sin comunicación previa al encargado y sin la oportuna autorización por parte de éste.
 6. Respetar y ayudar al cliente según sus necesidades, así como también respetar y cuidar la mercancía de los clientes, y las propias de la empresa, de tal forma que las roturas y destrozos negligentes e imprudentes ocasionados por el trabajador será de cuenta de éste.
 7. No robar o sustraer mercancías alguna ni tolerar que lo lleve a cabo otro compañero.
 8. Se prohíbe el consumo de alcohol, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada laboral, así como el venir al puesto de trabajo bajo los efectos de cualquiera de esas sustancias.
 9. No se admiten discusiones ni peleas durante la jornada laboral entre compañeros, ni en presencia de clientes. Tampoco se admite discusiones con los clientes ni faltarles el respeto. Ante cualquier incidente con un cliente, se deberá comunicar al encargado de nuestra empresa o a algunos de los administradores que serán los que hablarán con el cliente.
 10. Los temas personales, aún cuando tenga que ver con el trabajo, no pueden afectar a la producción de la empresa de forma que obstaculice o distraiga la labor que esté haciendo un compañero, por lo que dichos temas serán tratado fuera de la jornada laboral.
 11. Solicitar la celebración de Asambleas de trabajadores con al menos cinco días hábiles de antelación, indicando lugar y hora de la misma.
 12. Mostrar respeto y consideración por los mandos y cargos de la empresa, no faltándoles el respeto ni intimidando, en ningún caso.
 13. Deberán ir correctamente uniformados, aseados y limpios de forma que al comenzar la jornada laboral deberán venir con la ropa limpia.
 14. Respetar y cuidar el material de trabajo, teniendo que devolverlo después de cada uso.
 15. Justificar debidamente las ausencias y faltas a la empresa.
 16. Si va a faltar al puesto de trabajo porque tiene que llevar a cabo cualquier actividad tendrá que comunicarlo por escrito con la suficiente antelación, mínimo 48 horas, con independencia de que se le puede pedir que justifique de alguna manera ese día a efectos de los permisos y licencias contemplados en el estatuto de los trabajadores y en este convenio.
 17. Cuando no esté realizando un trabajo o no se encuentre de camino a algún trabajo, deberá encontrarse en "La Parada", salvo que algún encargado le autorice a ausentarse de la misma. Si desea ir a una cafetería en el tiempo de descanso que tiene, previamente habrá de comunicarlo a algún encargado y sólo con autorización de éste se podrá ausentar de "La Parada". La estancia en "La Parada" se considera tiempo de presencia garantizado con su salario base.
 18. La puntualidad con respecto a su horario laboral o instrucción del encargado correspondiente.
 19. Es obligación de todo trabajador NO RECOGER los vales de trabajo que le entregue los clientes, cuando en el vale no se refleje todo el trabajo realizados, y dará aviso inmediato de este hecho al encargado. Si lo recogiese, será responsabilidad del trabajador los perjuicios que ello pudiera ocasionar a la empresa.
 20. Finalizada la relación laboral, deberá devolver todo el material de la empresa que esté aún en su poder (cascos, guantes, botas, herramientas de trabajo, llaves,...) y los uniformes que se le dieron en su día.
 21. Todo trabajador, fijo o temporal, que se marche de la empresa tendrá la obligación de preavisar a la empresa de su marcha, al menos, con QUINCE (15) DÍAS de antelación, en caso contrario, la empresa podrá descontar tantos días de su finiquito o de las pagas extras, como días faltaron para completar dicho plazo de 15 días, a razón del S.M.I.
- B) La empresa CONTECAR tiene como deberes básicos los siguientes:**
1. Abonar el salario según convenio, en las fechas fijadas.
 2. Entregar en el momento de la incorporación, un uniforme (formado por dos piezas de pantalón, dos de camisa y dos de camiseta) a todo trabajador nuevo. También, a los trabajadores veteranos que lo soliciten y lo necesiten, *tendrá que entregar una vez al año un uniforme nuevo (con la correspondiente devolución del uniforme viejo o estropeado)*
 3. Ofrecer los reconocimientos médicos con carácter anual a los trabajadores que lo soliciten.
 4. Ofrecer los materiales necesarios, así como los materiales de protección imprescindible para el desarrollo de su actividad.
 5. Avisar con la antelación necesaria de los cambios horarios, *siempre que ello fuese posible.*
 6. Conceder los anticipos a los trabajadores que lo soliciten, conforme se regula en el artículo 18 de este convenio.

ARTÍCULO 29.- FALTAS.-

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en este Convenio y subsidiariamente con la recogida en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas de legislación laboral vigentes.

2. Las faltas pueden ser graduadas en "leves", "graves" y "muy graves".

3. Las **FALTAS LEVES** se sancionarán con: Amonestación escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

4. Las **FALTAS GRAVES** se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

5. Las **FALTAS MUY GRAVES** se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes o con despido disciplinario.

6. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales se cancelarán al cumplirse los plazos de cuatro, ocho o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, respectivamente.

7. Mensualmente, se entregará al comité de Empresa una relación de los trabajadores que han sido sancionados por faltas graves o muy graves y cual ha sido el motivo de la sanción.

ARTÍCULO 30.- FALTAS LEVES.-

1. Tendrán consideración de faltas leves, entre otras, las siguientes:

a) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin comunicarlo previamente al encargado y sin la oportuna autorización de éste, hasta una ocasión en el plazo de un mes. [**si fuese de 2 a 3 ocasiones sería grave, y si fuese 4 o más veces, sería muy grave**]

b) El acudir al puesto de trabajo sin el uniforme o sin estar correctamente aseado y limpio hasta dos ocasiones en el plazo de un mes. [**si fuese de 3 a 4 ocasiones sería grave, y si fuese 4 o más veces sería muy grave**]

c) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. [**si fuese de 2 a 4 días no consecutivos sería grave, y si fuese 5 o más veces no consecutivos o tres consecutivos, sería muy grave. La justificación con posterioridad no dará lugar a eximente**]

d) El no solicitar por escrito con la suficiente antelación los permisos para ausentarse o no acudir a trabajar porque tiene que llevar a cabo gestiones personales o asuntos propios.

e) El justificar sus ausencias a la empresa con posterioridad a la misma cuando pudo haber solicitado con anterioridad permiso o comunicar a la empresa que iba a faltar.

f) El ser encontrado hasta en dos ocasiones en el período de un mes fuera de "La Parada", sin la correspondiente autorización de algunos de los encargados. [**si fuese de 3 a 4 ocasiones sería grave, y si fuese 5 o más veces, sería muy grave**]

g) El retraso, de hasta media hora, en la entrada al puesto de trabajo o la marcha del trabajo, hasta 15 minutos antes de finalizar su jornada laboral, sin el permiso del encargado se considerará una falta de impuntualidad y se aplicará lo que se establece en el apartado "a)" de este artículo.

ARTÍCULO 31.- FALTAS GRAVES.-

1. Además de las mencionadas en el artículo anterior, también tendrán la consideración de faltas graves, entre otras, las siguientes:

a) No observar las medidas de seguridad e instrucciones que al respecto pueda darle los encargados, dueños o miembros del Comité de Seguridad e Higiene, desobedeciendo dichas instrucciones hasta una vez en el período de un año. [**si fuese de 2 o más veces en un año, sería muy grave**]

b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, o la de sus encargados. Cada desobediencia es una falta grave. [**Si esa desobediencia supusiese un perjuicio grave para la empresa; causaren averías o destrozos en instalaciones o maquinarias de la empresa o clientes; o comportarse riesgo de accidente para las personas, se considerará como falta muy grave y sólo cabe el despido disciplinario**]

c) El acudir al puesto de trabajo o realizar su trabajo durante la jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas o sustancias estupefacientes salvo lo previsto en el apartado "b)" del artículo siguiente.

d) El participar o fomentar discusiones o peleas entre compañeros o entre éstos y algunos de los encargados, sin perjuicio de lo previsto en el apartado "c)" del artículo siguiente. Igualmente, aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes y obligaciones laborales

e) No colaborar con la dirección de la empresa y/o con el Comité de Seguridad y Salud en la investigación de todo tipo de accidente de trabajo en los cuales tuviera conocimiento. [**Si las negativas a esta colaboración fuese más de una vez al año, se considerará falta muy grave**]

f) El acudir al FREMAP directamente sin haber pasado previamente por las instalaciones de la empresa para rellenar el correspondiente boleto o parte de accidente con las explicaciones pertinentes.

No es imprescindible la comunicación previa cuando por la gravedad del accidente se haga necesario acudir directamente al FREMAP u organismo sanitario más cercano, o cuando el accidente haya ocurrido por la tarde, y ya la oficina se encuentra cerrada.

g) El requerimiento y comunicación por escrito de una empresa cliente de que no quiere a determinado trabajador en sus instalaciones por su mal comportamiento o falta de respeto en dichas instalaciones, o negligencia a la hora de llevar a cabo su trabajo, siempre que se trate de sólo en una ocasión en el período de un año. [**Si fuese en dos o más ocasiones el período de un año, con independencia de que se trate de la misma empresa o distintas empresas**]

h) Los descuidos y pérdidas en la conservación de los materiales que le ha sido entregado por la empresa (botas, cascos, uniformes,...)

i) Utilizar maquinaria o coches de la empresa sin la autorización. Igualmente usar herramientas de la empresa para usos propios o realizar trabajos particulares durante la jornada laboral.

j) Aceptar remuneraciones o ventajas de clientes o de terceros por el cumplimiento de un servicio ajeno a la empresa. Igualmente, transmitir a terceros información privada custodiada por la empresa. También la realización de actividades que impliquen competencia desleal.

k) Solicitar o disfrutar un permiso alegando causas inexistentes o falsas. Así mismo, la simulación de enfermedad o accidente, o su prolongación innecesaria.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo de forma no continua. La ejecución deficiente de éstos o los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes. [**cuando fuese de forma continua se consideraría falta muy grave**]

m) Utilizar el uniforme de la empresa fuera de la jornada laboral (salvo in itinere o desplazamiento) o de los puestos de trabajo.

n) Desacreditar la imagen de la empresa o de sus dueños con comentarios falsos, ofensivos,...

ñ) Las ofensas verbales al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

o) La simple incorrección con el público o clientes, los altercados con los clientes.

p) No comunicar por escrito los cambios de residencia o domicilio, así como también la inexactitud de los datos facilitados (domicilio, teléfono,...)

q) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves dentro de un cuatrimestre, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción.

ARTÍCULO 32.- FALTAS MUY GRAVES.-

1. Tendrán consideración de faltas muy graves, además de las ya mencionadas en los dos artículos anteriores, entre otras, las siguientes:

a) Desobedecer más de tres veces en el plazo de un mes las órdenes e instrucciones que en el trabajo le pueda encomendarle cualquiera de los encargados o dueños de la empresa en el ejercicio de sus funciones de dirección.

b) El acudir al puesto de trabajo o realizar su trabajo durante la jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas o sustancias estupefacientes cuando de ello se desprenda un perjuicio grave para la empresa; causaren averías o destrozos en las instalaciones o maquinarias de la empresa o clientes; o comportarse riesgo de accidente para las personas. Igualmente, el fumar en lugares peligrosos en donde esté terminantemente prohibido.

c) El participar o fomentar discusiones o peleas entre compañeros o entre éstos y algunos de los encargados siempre que ocurra delante de un cliente o con un cliente o conlleva, intimidación o agresión física. También será grave, cuando no dándose los requisitos de éste párrafo, se produzca tres o más discusiones o peleas a lo largo de un año.

d) La negativa del trabajador durante las horas de trabajo a someterse a los análisis clínicos para detectar alcohol en sangre o que esté bajo los efectos de sustancias psicotrópicas (salvo prescripción médica), cuando por algunos de los encargados se tenga algún indicio razonable de que dicho trabajador pueda estar bajo los efectos de esas sustancias y ello pueda suponer poner en peligro materiales o la integridad física de él o de algún compañero, y ello acorde a lo regulado por el art. 22 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

e) El apropiarse de productos o materiales de la empresa o de clientes; el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o como a los clientes.

f) La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza; o siete o más veces por faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un año, sea o no año natural.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- La sede de la Comisión Mixta prevista en el Título VI de este Convenio estará en las oficinas de la empresa CONTECAR, S.L. sito en el Edificio del Muelle Pesquero, en el Puerto de La Luz y Las Palmas.

SEGUNDA.- Desde la entrada en vigor del Convenio, todos los trabajadores tienen que comunicar en el plazo de 15 días la dirección real del mismo y a ser posible un número de teléfono de contacto, si la comunicación que hizo en su día ha variado con la existente actualmente. Dicha información relativa al domicilio y teléfono será reservada, y estará sujeta al secreto que establece el Ordenamiento Jurídico español.

Asimismo, las comunicaciones o notificaciones que realice la empresa al domicilio del trabajador que éste comunicó a la misma en su día, desplegará todos los efectos legales si desde la entrada en vigor de dicho Convenio y en el plazo de 15 días el trabajador no ha comunicado que ha cambiado de domicilio.

TERCERA.- Cualquier comunicación, escrito o solicitud a la empresa deberá realizarse con un mínimo 48 horas, salvo en aquellos casos en que este Convenio prevea otros plazos específicos.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente convenio desplegará sus efectos al día siguiente de la firma por ambas partes, con independencia de los efectos retroactivos que se prevean en su articulado.

En conformidad con todas las cláusulas recogidas en el presente Convenio, y en la representación en que actúan ambas partes, firman a

continuación y en los márgenes de las 18 páginas anteriores como prueba de que se aprueba el presente convenio de empresa para CONTECAR, S.L. en los términos que han sido redactado en estas 19 páginas de papel común, siendo una copia para cada una de las partes intervinientes que lo ratifique.

En el lugar y fecha que consta en el encabezamiento del mismo.

POR PARTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

D. ISMAEL ALEMÁN SUÁREZ, D. CARMELO ESCOBAR DOMÍNGUEZ, D. FRANCISCO MONTESDEOCA AFONSO,
D. JUAN CARLOS SOSA ARUCAS, D^a GUACIMARA MONTESDEOCA VELÁZQUEZ.

POR PARTE DE LA EMPRESA

D. ÁNGEL BERNAL NAVAS, D. RAFAEL MOLINA MOLINA, D. ISIDRO RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ

ANEXO I

VALORACIÓN DE TRABAJOS

1.- CONTAINER DE 40 PIES	2,50 H. (2 OPERARIOS) C/U
2.- CONTAINER DE 40 PIES ETIQUETADO	3,00 H. (“) C/U
4.- CONTAINER DE 40 PIES PALETIZADO	1,75 H. (“) C/U
5.- CONTAINER DE 40 PIES DE BALAS	4,00 H. (“) C/U
7.- CONTAINER DE 20 PIES	1,50 H. (2 OPERARIOS) C/U
8.- CONTAINER DE 20 PIES ETIQUETADO	2,00 H. (“) C/U
9.- CONTAINER DE 20 PIES DE CARNADA	2,00 H. (“) C/U
11.- CONTAINER DE 20 PIES DE AZUCAR	2,00 H. (“) C/U
12.- CONTAINER DE 20 PIES DE BALAS	2,50 H. (2 OPERARIOS) C/U
14.-CONTAINER DE 20 PIES (FUND. CANARIAS)	2,00 H. (“) C/U
15.-DAR RAMBO	3,606 €/HORA
16.-CONTAINER DE 20 PIES DE GRANEL	0,006 €/KG.
18.-PEÓN ACOMPAÑANTE	3,606 €. POR H.
19.-CLASIFICACIÓN POR CAJAS	1 HORA POR CADA 250 C/S.
21.- KILOS A GRANEL	0,006 €. POR KG.
22.-ETIQUETADO CAJAS DE LANGOST.POR DENTR.	0,120 €. POR CAJA
23.- EMPAQUETADO PEZ ESPADA (FREIREMAR)	0,020 €. POR KG.
25.- MUDANZAS	POR HORA TRABAJ.