

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Ocon Madrileña de Transportes, S. L. (Código 28102762012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Ocon Madrileña de Transportes, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de octubre de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de diciembre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA OCON MADRILEÑA DE TRANSPORTES, S.L.,
PARA LOS AÑOS 2019-2022****Artículo 1. Ámbito funcional**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de obligada observancia para los trabajadores/as y la Empresa OCON MADRILEÑA DE TRANSPORTES, S.L., para el centro de trabajo ubicado en la C/ Serranía de la Ronda 14, Pinto. Así como aquellos trabajadores del centro de trabajo (Transportes OCON) que prestan sus servicios desplazados en otros centros de trabajo de la Empresa dentro de la Comunidad de Madrid.

Artículo 2. Estructura de la negociación colectiva, eficacia y concurrencia

La Dirección de Empresa y la RLT de OCON MADRILEÑA DE TRANSPORTES, S.L., reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación de Convenio Colectivo de Empresa OCON MADRILEÑA DE TRANSPORTES, S.L., en virtud de lo establecido en los Artículos: 82.3 y 84 E.T. y artículo 37.1 Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de la Empresa OCON MADRILEÑA DE TRANSPORTES, S.L., en los centros descritos en el artículo 1, y a sus trabajadores/as presentes y futuros que estén incluidos en el ámbito funcional descrito, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1º y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará desde el 1 de noviembre, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al Organismo competente, con una antelación de 1 mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 7. Derechos Adquiridos y garantías “ad personam”

A los/as trabajadores/as que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquellas a título personal sin posibilidad de ver sus retribuciones disminuidas bajo ningún concepto.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio, quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial. En el supuesto de que por la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, este quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo.

Artículo 9. Contratación

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, estando obligada la empresa a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo el contenido de dichos contratos, en el plazo de 10 días hábiles desde su concertación.

La empresa estará obligada a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas y bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de las relaciones laborales.

Artículo 10. Principio de igualdad y no discriminación

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su art. 45.

Artículo 11. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, patronal y social, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes, incluido expresamente aquellas que se refieran al ámbito funcional del Convenio Colectivo y su resolución de conflictos. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del Convenio que los interesados puedan someterle.

2. Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 22 noviembre 1994, y su Reglamento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.

4. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por períodos de un año. Se celebrarán una reunión ordinaria al cuatrimestre.

Artículo 12. Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40.6 del Estatuto, los/as trabajadores/as deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia de el/la trabajador/a la población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Artículo 13. Jornada laboral

1. La jornada ordinaria para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de 1750 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2019.

2. El régimen de trabajo serán distribuido según calendario, de lunes a domingo, no obstante, cabe pactar jornadas irregulares previa notificación al comité de empresa, con los descansos que establece la ley.

3. Se respetarán los regímenes de descanso semanal distintos del contemplado en el párrafo anterior que vengán realizándose. Podrá pactarse por la empresa con los representantes de los trabajadores la implantación de nuevos regímenes, debiendo comunicarse dichos acuerdos a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 14. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará por años naturales de 30 DÍAS de vacaciones retribuidas o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

2. Se establecen 3 días a libre disposición del trabajador.

Artículo 15. Permisos retribuidos.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras regulados por este Convenio Colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

2. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.
- 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

4. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

5. Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

6. Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

7. Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezaran a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 3. en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Artículo 16. Complementos por Incapacidad Temporal.

1. El presente Convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este Convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos. El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferen-

cia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

3. A partir del momento de la publicación del presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100 % del salario base mensual ordinario hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% del salario base mensual ordinario como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75 % de su salario base mensual ordinario, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del periodo de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computaran en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

Así mismo el trabajador percibirá el 100 % del salario base mensual ordinario hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Artículo 17. Incapacidad temporal Accidente y fallecimiento del trabajador/a

1. Si algún/a trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado/a por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si el/la trabajador/a fallecido/a dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

3. En caso de que un/a trabajador/a sé accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus medios a su domicilio, la empresa se compromete a trasladarlo hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite.

4. La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas para los años de vigencia del Convenio: en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 18. Puesta a disposición de los medios de trabajo.

Las herramientas de puesta a disposición del trabajo para realizar sus funciones en la empresa deberán utilizarse de la manera adecuada y con el fin para el que fueron proporcionados.

Esto es el uso correcto de los vehículos para los que se realiza la ruta, las llaves, la tarjeta de gasoil o cualquier otro medio para el fin descrito; sin que éstos sean puedan ser utilizados para uso personal.

Cuando el trabajador finalice la relación laboral deberá poner a disposición de la empresa todos los medios que ésta le ha proporcionado en buen estado de conservación.

Artículo 19. Vestuario

1. La empresa facilitará al trabajador anualmente la ropa de trabajo que consistirá en: 1 pantalón, 2 polos de verano, 2 polos de invierno y un chaleco.

2. Al personal que desempeñe sus funciones en buzones, se le facilitará un traje de agua.

3. La ropa de trabajo que lleve estampado el logotipo o imágenes de la empresa se utilizará exclusivamente para el fin por el cual fue proporcionada.

4. Al término de la relación laboral el trabajador deberá devolver a la empresa toda la ropa que lleve serigrafiada la imagen corporativa de la misma.

Artículo 20. Defensa del personal

La empresa viene obligada a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquellas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, la empresa asumirá con carácter directo tal obligación.

Esta disposición no surtirá efecto para aquel trabajador que haya dado positivo por alcohol o drogas, o se haya negado a realizar el control.

Artículo 21. Jubilación parcial

Respecto a la jubilación parcial se estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que, sobre esta materia, hayan sido registrados de conformidad con lo establecido en la Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

La empresa aceptará las peticiones de jubilación parcial de los/las trabajadores/as en el porcentaje legal que estos soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

La jornada parcial del relevado será realizada concentrada en el período inmediatamente posterior al acceso a la jubilación. Para el cálculo de esta jornada deberá tenerse en cuenta que el 15% de la misma será considerada como permiso retribuido.

Artículo 22. Retribuciones.

1. Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:

1.1. Salario base. Será para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales del XV CC CEE.

1.2. Complemento de formación.

1.3. Complemento de conductor profesional. Será únicamente para los trabajadores que ejerzan sus funciones como conductor profesional de carné C o C+E a los que se añadirán 110€ mensuales a lo que la tabla salarial disponga en concepto de salario base. Esta mejora sustituye al complemento por CAP que figura en el XV CC CEE.

1.4. Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de diciembre y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base y complemento de formación, cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas.

Artículo 23. Revisión Salarial.

1. Para los años 2020 y siguientes, las actualizaciones del salario irán ligadas a la variación del IPC, reuniéndose patronal y representantes de los trabajadores para aprobar las nuevas tablas salariales modificadas antes del 15 de febrero de cada año.

Artículo 24. Horas extraordinarias

Consistirá en el valor de la hora ordinaria, hasta que sea sustituido por acuerdo entre las partes Empresa y parte Social.

Las horas extraordinarias se podrán compensar mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 25. Plus de nocturnidad

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el/la trabajador/a que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad del 25% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 26. Complemento "ad personam"

Este complemento será el resultado de la resta de la mejora voluntaria hasta subir al salario base indicado según categoría de cada trabajador y la nueva tabla salarial.

Artículo 27. Ayuda a comida en rutas fuera de la provincia de origen.

Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a provincias distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros

si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

Al entender que el percibo de esta cuantía ayuda es un complemento extra salarial y variable que compensa el gasto ocasionado, habrá que justificar mediante ticket o facturas las comidas o pernoctas producidas; que se presentarán en la empresa para su abono antes del día 25 del mes en el que se produzcan.

No obstante, se podrá acordar entre empresa y trabajador, dependiendo de la ruta a realizar, el percibo de una cantidad específica de dieta destinada a tal fin pudiendo modificarse cuando las circunstancias que dieron origen al cobro de la misma cambien.

Artículo 28. Productividad.

Las retribuciones pactadas en este acuerdo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma.

Artículo 29. Clasificación profesional.

1. Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de la del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad:

I. Personal directivo.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial. Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

- Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.
- Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

- Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.
- Personal Técnico. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.
- Personal Técnico Auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Operario/ Auxiliar.

Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de

ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

No obstante, se define expresamente como:

Conductor profesional, es el que realiza el transporte de mercancías y/o personas en vehículos para los que se requiera el carné C, D, C+E y D+E. Estos trabajadores se encuadran en el Grupo III. Personal Técnico. Técnico. Conductor/a.

Conductor, es el que realiza el reparto de mercancías y/o personas en vehículos para los que se requiera el carné B. Sin cualificación profesional. Estos trabajadores se encuadran en el Grupo III. Personal técnico. Técnico auxiliar. Operario/a.

2. Lo dispuesto en el apartado primero del presente artículo, afectará únicamente a los contratos realizados tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. Régimen disciplinario

En esta materia se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo que regule la actividad de los Centros Especiales de Empleo.

Se acuerda añadir expresamente dentro de las faltas muy graves:

1. Que la embriaguez y toxicomanía serán causa de despido inmediato, siempre y cuando se tenga conocimiento de que se conduce bajo los efectos de estas sustancias.

2. En el caso de que se demuestre fehacientemente de que se han causado daños por la conducción bajo los efectos de estas sustancias, el trabajador será responsable de los daños causados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Normativa aplicable

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad como convenio de referencias o subsidiariamente el convenio de aplicación para CEE, así como, el convenio Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Grupo Profesional		Salario de entrada (Salario Base)	CD N1	SB+N1	CD N2	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)
Grupo II. Personal Titulado.	Titulado nivel 3.	1.750,00	131,25	1.881,25	96,25	1.977,50
	Titulado nivel 2	1.330,00	99,75	1.429,75	73,15	1.502,90
Grupo III. Personal Técnico	Técnico superior nivel 1	1.225,00	91,88	1.316,88	67,38	1.384,25
	Técnico	990,00	74,25	1.064,25	54,45	1.118,70
	Técnico auxiliar	900,00	67,50	967,50	49,50	1.017,00
Grupo IV. Operario	Operario*	737,00	55,28	792,28	40,54	832,81

- En los casos que proceda, será de aplicación el SMI

(03/5.148/20)

