

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

18804 *Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Docks Logistics Spain, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Docks Logistics Spain, S.A., (código de convenio n.º 90015662012005), para el período 2011-2014, que fue suscrito, con fecha 9 de septiembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de noviembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE DOCKS LOGISTICS SPAIN, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Preámbulo

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

- a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e) El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo obligan a todos los centros de trabajo de la empresa Docks Logistics Spain, S.A., cuyo domicilio social radica en Valencia, Muelle de Levante n.º 16 (Puerto Autónomo de Valencia), distrito postal 46024, independientemente de la provincia en la que estén ubicados.

Procede realizar especial mención, por la particular regulación que dentro del contenido normativo del presente convenio tendrá, al centro de trabajo correspondiente al puesto de inspección fronteriza ubicado en el Puerto de Bahía de Algeciras, cuya ocupación y explotación del mismo en la actualidad la detenta Docks Logistics Spain, S.A. mediante adjudicación por concurso de la autorización administrativa otorgada por la Autoridad Portuaria del Puerto de la Bahía de Algeciras.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

Estarán afectados por el convenio todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la mercantil Docks Logistics Spain, S.A. en cualquiera de sus centros de trabajo.

Al personal adscrito al puesto de inspección fronteriza del Puerto de la Bahía de Algeciras (en adelante P.I.F. Algeciras) le es, por supuesto, de aplicación lo dispuesto en el presente convenio colectivo, si bien, con las especificaciones que se recogen en el cuerpo del mismo y que vienen impuestas por el laudo arbitral de fecha 17 de agosto de 2001, dictado por el Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Cádiz de la Junta de Andalucía, es el propio punto 1.º de la resolución de dicho laudo el que establece la libertad total de las partes sociales (trabajadores y empresa) para aplicar de mutuo acuerdo el convenio colectivo que ambas decidan, no imponiéndose pues, por parte de la Administración la obligatoriedad de aplicar un convenio colectivo en particular.

El mencionado personal adscrito al P.I.F. de Algeciras tiene la condición actualmente de personal perteneciente a la plantilla de la empresa «Docks Logistics Spain, S.A.» y ello a todos los efectos dispuestos en la normativa laboral vigente, ahora bien, consta establecido por la Autoridad Portuaria del Puerto Bahía de Algeciras en el pliego de bases del concurso para la adjudicación de la concesión de la explotación de dicho P.I.F. (cláusula 26 del personal laboral) que: « una vez finalice el plazo de concesión de la autorización y esta no fuera renovada, la plantilla del P.I.F. al completo pasarían a depender de la nueva empresa adjudicataria.», ello supondría la desvinculación a efectos laborales de dicha plantilla con respecto a la empresa adjudicataria «saliente» y su nueva vinculación con la empresa adjudicataria «entrante», y ello debido a que ésta última al aceptar las bases administrativas del concurso está aceptando expresamente tal asunción de la plantilla del P.I.F. como propia, aplicándose a todos los efectos lo establecido en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores y será en dicho supuesto cuando la Autoridad Portuaria deberá ser requerida por los trabajadores adscritos a dicho centro de trabajo, para que la nueva empresa adjudicataria aplique lo dispuesto en el laudo arbitral antes mencionado, tal y como lo está cumpliendo, mediante el presente convenio colectivo Docks Logistics Spain, S.A.

En todo caso y para el supuesto que llegado el vencimiento de la adjudicación a Docks Logistics Spain, S.A. ésta no fuera renovada y la Autoridad Portuaria variase sus pliegos de condiciones en el sentido de suprimir la obligación de asumir junto con la actividad a la totalidad del personal que realizaba la misma, obligación que en la actualidad sí está establecida, ello supondría que el personal adscrito al P.I.F. de Algeciras quedaría vinculado a la empresa Docks Logistics Spain, S.A., reservándose los trabajadores la potestad, que se ejercerá de forma voluntaria y a juicio de los mismos, de reclamar su posible vinculación laboral directamente a la Autoridad Portuaria del Puerto Bahía de Algeciras. Opción que repetimos tendrá naturaleza totalmente voluntaria e individual.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, independientemente sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2011. La duración del convenio concluirá el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, antes de la fecha del fin de su vigencia o de sus prórrogas. Al vencimiento del presente convenio, salvo sustitución del mismo por acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo en sus sucesivas prórrogas.

Artículo 5. *Condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible. A los efectos de aplicación práctica, sus condiciones se considerarán globalmente.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa, por tanto le es de aplicación lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de no poder ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Artículo 7. *Condiciones mínimas del convenio.*

En el espíritu de establecer unas condiciones mínimas de convenio se pacta, en capítulo al efecto, un contenido de jornada y de las condiciones económicas que serán consideradas como mínimo de aplicación en todos los centros de trabajo de Docks Logistics Spain, S.A.

Artículo 8. *Comisión paritaria del convenio.*

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente convenio; así como para concretar los cambios acordados en los convenios concurrentes de aplicación, se constituye una comisión paritaria.

Esta comisión estará formada por el comité de empresa adscrito al centro de valencia, así como por los delegados de personal designados en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Algeciras, si durante la vigencia del presente convenio se realizasen elecciones sindicales en cualquier otro centro ubicado en otra provincia, el o los delegados de personal elegidos se incorporarían a esta comisión paritaria, así como por una representación de la empresa en idéntico número que los anteriores, o a elección de ésta únicamente por el consejero delegado o por el apoderado de la misma. Ambas partes podrán acudir con los asesores que estimen oportuno.

Artículo 9. *Funciones de la comisión paritaria.*

Será la siguiente:

Interpretación y correcta aplicación de lo pactado en el convenio.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 15 días al de la recepción de la antedicha solicitud.

Las reuniones de la misma se celebrarán en la sede central de la empresa Docks Logistics Spain, S.A., actualmente en Valencia y lo serán en número de jornadas suficiente para que se alcancen los acuerdos que conformen el orden del día.

La empresa deberá hacerse cargo de los gastos, tanto de desplazamiento como de estancia de los delegados de personal o miembros del comité de empresa adscritos a

centros de trabajo de poblaciones distintas a las de Valencia, en las cuantías establecidas en el presente convenio especificadas en su artículo 27.

CAPÍTULO II

Disposiciones del acuerdo general

A continuación se expresan las condiciones del acuerdo general estatal, de obligado cumplimiento en ámbitos inferiores, vigentes en el momento de la firma del presente convenio de empresa.

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa (con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa) implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 11. *Obligaciones del trabajador.*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen 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.

Artículo 12. *No discriminación.*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, nacionalidad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

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

Artículo 13. *Instauración del sistema de incentivos.*

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el momento de la firma de este convenio colectivo ambas partes reconocen con plena validez legal, así como de aplicación única y exclusivamente al colectivo de choferes, el acuerdo sobre productividad negociado y firmado entre ambas partes en octubre de 2010 y reproducido en el anexo II.

Del personal

Sección primera. Principios generales

Artículo 14. *Clasificación del personal.*

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este convenio colectivo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, 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. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la comisión paritaria de este convenio colectivo.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Sección segunda. Clasificación general

Artículo 16. *Clasificación por grupos profesionales.*

El personal que preste sus servicios en la empresa Docks Logistics Spain, S.A. se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal superior y técnico.
- Grupo II. Personal de administración.
- Grupo III. Personal de movimiento.
- Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.
- Grupo V. Personal adscrito al P.I.F. Algeciras.

Artículo 17.

Grupo I: Personal superior y técnico. Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «personal de alta dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

17.1 Director de área o departamento.—Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

17.2 Director o delegado de sucursal.—Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 17.1 y 17.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de jefe de servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

17.3 Jefe de servicio.—Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

17.4 Titulado de grado superior.—Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

17.5 Titulado de grado medio.—Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

17.6 Jefe de sección.—Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.

17.7 Jefe de negociado.—Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un jefe de sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los analistas de sistemas informáticos.

17.8 Jefe de tráfico de primera.—Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

17.9 Jefe de tráfico de segunda.—Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta

cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay jefe de tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al jefe de tráfico de primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

17.10 Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores.—Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director o delegado de sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de jefe de tráfico de primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista director o delegado de sucursal.

17.11 Inspector-visitador de empresas de mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

17.12 Jefe de taller.—Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

17.13 Contraмаestre o encargado.—Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Artículo 18.

Grupo II: Personal de administración.—Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

18.1 Oficial de primera.—Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

18.2 Oficial de segunda.—Pertencen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

18.3 Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de sucursal, encargado general ni jefe de tráfico.

18.4 Encargado de garaje.—Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

18.5 Auxiliar.—Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

18.6 Telefonista.—Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 19.

Grupo III: Personal de movimiento.—Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

19.1 Conductor mecánico.—Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 19.4.

19.2 Conductor mecánico tráiler.—Se incluyen en esta categoría profesional a todo el colectivo de conductores procedentes de la fusión por absorción de la antigua Docks Comerciales de Valencia Logística, S.L., con la actual Docks Logistics Spain, S.A. así como a todos aquellos que se incorporen para realizar similares funciones de conducción y transporte con tráiler. Dispondrán de una tabla salarial propia (reflejada en el anexo II), así como condiciones de productividad singulares debido a su actividad de transporte. Dicho acuerdo fue firmado por la parte social con la dirección de la empresa en octubre de 2010 y está siendo aplicado desde 01/11/2010.

19.3 Conductor.—Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la

obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

19.4 Conductor-repartidor de vehículos ligeros.—Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

19.5 Conductor de máquinas elevadoras.—Es el empleado que en dependencia funcional directa de coordinación logística y bajo la supervisión de dirección, maneja aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga/descarga de todo tipo de vehículos y mercancías en el almacén. Estas funciones podrán ser realizadas tanto con vehículos, o con instalaciones fijas o bien de forma manual.

Dicho empleado será responsable del cuidado y mantenimiento preventivo de la carretilla asignada, manteniéndola en condiciones óptimas de uso. Deberá optimizar el espacio disponible. Deberá cumplir con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, según la normativa vigente. Asumirá la responsabilidad del control de cargas y descargas y hará todo ello efectuando los trabajos necesarios para el correcto acondicionamiento del vehículo y la protección de las mercancías.

Asimismo, el empleado ejecutará las tareas auxiliares en función de las necesidades del trabajo, y siempre bajo la supervisión de coordinación logística.

19.6 Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 19.1. y 19.2. Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

19.6.A Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

- Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
- Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la

cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

19.6.B Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.
- Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

19.6.C Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

19.6.D Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

19.6.E El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

19.6.F Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

19.7 Disposición común a las categorías 19.1, 19.2 y 19.3. Salvo que por convenio colectivo se disponga otra cosa, los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes: a) que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al diez por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y b) que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquellos (siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos) por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 (setenta y cinco) por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas, las empresas les abonarán el cincuenta por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

En ausencia de regulación por convenio colectivo, se respetarán las condiciones pactadas que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

19.8 Capataz.—Es el empleado que a las órdenes del encargado general, del encargado de almacén o del jefe de tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier

modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado general y encargado de almacén.

El capataz de mudanzas estará en su caso a las órdenes del inspector-visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

19.9 Capitonista.—Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al capataz cuando el caso lo requiera.

19.10 Ayudante y/o mozo especializado.—Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de mudanzas estarán a las órdenes de los capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

19.11 Auxiliar de almacén-basculero.—Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del encargado de almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

19.12 Mozo ordinario.—Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 20.

Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.—Pertenece a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

20.1 Ordenanza.—Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información

y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

20.2 Guarda.—Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

20.3 Personal de mantenimiento y limpieza.—Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

20.4 Capataz de taller o jefe de equipo.—Es el que, a las órdenes directas de un contra maestro, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

20.5 Oficial de primera de oficios.—Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

20.6 Oficial de segunda de oficios.—Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El carpintero de mudanzas y guardamuebles, que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza, se clasificará en una de las categorías 20.5 ó 20.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

20.7 Mozo especializado de taller.—Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

20.8 Peón ordinario.—Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo 21. *Personal adscrito al P.I.F. Algeciras.*

La ocupación y explotación del P.I.F. Algeciras se trata de una actividad empresarial que tiene como objetivo el de realizar las operaciones necesarias conducentes a que se realice el reconocimiento de mercancías, de origen animal o vegetal, productos o animales vivos que entrando en el Puerto de Algeciras, las autoridades competentes deciden que deben ser objeto de inspección o control que estimen necesario, todo ello bajo el marco de las obligaciones previstas en el Real Decreto 1977/99, de 23 de diciembre, por el que se establecen los principios relativos a la organización de los controles veterinarios sobre los productos procedentes de países terceros.

Las tareas principales que se realizan a cargo del personal del P.I.F. Algeciras alcanzan los siguientes servicios:

- Carga y descarga de las mercancías y animales vivos objetos de control.
- Realizar según instrucciones control de identidad, físicos, toma de muestras, pesaje, recuento que se ordenen por las autoridades competentes.
- Almacenamiento de mercancías.
- Apoyo directo a la gestión administrativa de la ventanilla única para tramitar el despacho de mercancías.

- Control de acceso de las instalaciones y regulación de operaciones en zonas de circulación donde están ubicados y en la de carga y descarga de productos.
- Regulación de tráfico y aparcamiento de vehículos en la zona propia.
- Explotación de la báscula para pesaje de vehículos.
- Custodia y cuidado de los animales vivos.
- Limpieza general de las instalaciones.
- Labores de mantenimiento de las instalaciones.

Con la anterior descripción de las tareas que debe realizar la plantilla del P.I.F. Algeciras se da cumplimiento, por primera vez en un convenio colectivo a la fijación concreta de las mismas, tal y como se recomendaba en el laudo arbitral dictado por la Junta de Andalucía, y que se trataba, a fin de cuentas, de una antigua reivindicación de los trabajadores, ya que ninguno de los convenios colectivos que pudieran ser de aplicación a dicho centro de trabajo, y que se nombraban en el laudo, recogía específica e individualmente dicha descripción de las tareas propias del P.I.F. Algeciras.

En el supuesto de personal perteneciente a la plantilla de la empresa que aún desempeñando sus tareas en el centro de trabajo del P.I.F. no esté adscrito a la específica actividad del mismo, circunstancia que deberá figurar expresamente en su contrato laboral, se le aplicarán las normas generales de la empresa y no las especiales del P.I.F.

Sección tercera. Duración del contrato

Artículo 22. *Ingreso al trabajo.*

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 informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 23. *Periodo de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 24. *Promoción.*

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos 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 comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

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

Artículo 25. *Jubilación.*

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la seguridad social no inferior al 75 % de su base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

Mientras la legislación lo permita, las empresas atenderán la solicitud de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten pro escrito su voluntad de acceder a la misma. Ello estará supeditado a la existencia y disposición del trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

Para acceder a la jubilación parcial se deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se tiene la condición de mutualista el 1 de enero de 1967. sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la seguridad social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Movilidad geográfica

Artículo 26. Cambios de residencia.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 2 bis. *Traslado sin cambio de residencia.*

En el caso de cambiar de lugar de centro de trabajo, la empresa tendrá en cuenta los posibles perjuicios originados a los trabajadores, analizando individualmente, las situaciones contempladas para la negociación de las posibles compensaciones. La empresa está obligada a comunicar a los trabajadores y a sus representantes legales el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de 3 meses.

A partir de la notificación se establecerán los periodos de consulta y negociación previsto legalmente; en caso de desacuerdo se podrá acudir a la vía administrativa o de resolución extrajudicial de conflictos prevista en la legislación.

Artículo 27. *Traslado temporal.*

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía de 55,66 € si es con pernocta y 27,83 € si lo es sin pernocta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

Artículo 28. *Distribución de la dieta.*

La comida del medio día representará un 35 % del importe de la dieta; la cena un 25 %; la pernoctación un 30 %; y el desayuno un 10 %. La empresa, quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitara a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrá obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, comida y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Artículo 29. *Traslado temporal superior a tres meses.*

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de 3 meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85 % de las ordinarias. En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada 3 meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos, en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la empresa.

Artículo 30. *Fallecimiento en situación de desplazamiento.*

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

Artículo 31. *Dietas de plaza.*

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que la empresa abone por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75 % de la dieta correspondiente al almuerzo.

*Régimen disciplinario*Artículo 32. *Definición de «falta».*

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 por el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 33.

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.

Artículo 34.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
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.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
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.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
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.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 32, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 32.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 32.3), o la falta al trabajo sin causa justificada

(artículo 32.7), 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 (artículo 32.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 35.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

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 de trabajo.

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.

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 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.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

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

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 36.

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

Artículo 37.

1. 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 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 38. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, 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.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPITULO III

Jornada y salarios

Artículo 40. *Jornada anual máxima.*

La jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1.776 horas anuales, con una garantía de jornada mínima diaria de 6 horas. Se trabajarán las horas que correspondan después de planificar las vacaciones y los 14 días festivos.

En cuanto a los cómputos de jornada y demás regulación en materia de jornada, se estará a lo dispuesto como regla general en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. *Vacaciones.*

Se disfrutarán 28 días laborables de vacaciones al año, entendiéndose incluido en los mismos el día de libre disposición. En cuanto al calendario vacacional, periodos de concesión y demás normas sobre esta materia, se consensuará entre la empresa y los trabajadores durante el mes de enero de cada año.

Artículo 42. *Estructura salarial.*

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y los conceptos extrasalariales.

Artículo 43. *Salario base.*

Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores mínimos correspondientes a cada categoría profesional, quedan fijados en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

En aplicación de lo dispuesto en el laudo arbitral de 17 de agosto de 2001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras debe computarse los salarios contemplados en el anexo I y II del convenio colectivo de agencias marítimas de la provincia de Cádiz con las revisiones previstas en su artículo 10.

Artículo 44. *Complementos salariales.*

Que pudieran aplicarse habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los apartados siguientes:

A) Complementos personales, que serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tienen carácter de consolidables.

Antigüedad: A partir del 1 de enero de 2011 para la regularización del citado plus se produce una remisión expresa a lo que se determine para el mismo en el convenio colectivo de transporte de mercancía por carretera para la provincia de Valencia. Cualquiera

modificación que se produzca en dicho convenio provincial se trasladará de forma automática al presente convenio.

B) Complementos de puesto de trabajo y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional.

Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo nocturno, comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno. Para el año 2011 y siguientes, su importe será del 25% del salario base de la categoría que corresponda.

De trabajo penoso: Será de aplicación este plus de penosidad a los trabajadores de la empresa que desarrollen su actividad en cámaras frigoríficas de congelación por la forma en que determine en el artículo 17 del convenio nacional de industrias del frío industrial, al que se hace remisión expresa a excepción de la cuantificación económica del mismo, la cual queda fijada en un importe fijo de 3,30 € día, importe que se aplicará independientemente de la categoría que ostente el trabajador.

C) Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

Horas extras: Tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que, efectivamente trabajadas, excedan de los límites o cómputos de jornada pactados: diario, semanal, bisemanal o anual. No se computarán, a efectos de los límites de horas extraordinarias, las horas consideradas de presencia, ni aquellas que habiéndose realizado como extraordinarias se compensen por tiempo de descanso equivalente. Dichas horas se retribuirán, en su caso, de conformidad con la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio.

Incentivos: Las partes negociadoras acuerdan, siempre según lo regulado en el artículo 13 del presente convenio, implantar el siguiente pacto de incentivos por cantidad y calidad de trabajo.

Estos incentivos, firmados entre ambas partes en octubre de 2010, están siendo aplicados única y exclusivamente al colectivo de conductores procedentes de la fusión por absorción de la antigua Docks Comerciales de Valencia Logística, S.L., con la actual Docks Logistics Spain, S.A. Asimismo, serán de aplicación para todos aquellos que se incorporen para realizar similares funciones de conducción y transporte con tráiler. Las partes acuerdan que este colectivo quede incluido dentro de una categoría nueva denominada «chófer».

Dispondrán de una tabla salarial propia, así como condiciones de productividad singulares debido a su actividad de transporte con tráiler. Dicho acuerdo fue firmado con la dirección de la empresa en octubre de 2010 y está siendo aplicado desde 01/11/2010.

D) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, de carácter consolidable. Son las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo. El importe de cada una de ellas será de 30 días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Pagas extraordinarias:

La empresa abonará a sus trabajadores 3 pagas extras: Verano, navidad y marzo, en los meses de junio, diciembre y marzo respectivamente. Cada paga consistirá en una mensualidad de salario base más la antigüedad o en su caso plus consolidado, y se abonarán, obligatoriamente para toda la plantilla de la empresa de forma prorrateada a lo largo de los 12 meses del año, incluida dentro de la hoja de salarios mensual.

Con independencia de la fecha de su abono, las precitadas gratificaciones extraordinarias se devengarán por el trabajador de la siguiente forma: Marzo, por el periodo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior; Verano, por el periodo

interanual trabajado entre el 1 de julio y 30 de junio; y Navidad, por el periodo trabajado en el mismo año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las partes negociadoras acuerdan que dichas pagas se prorratearán mensualmente de conformidad con la legislación vigente.

Cláusula de salvaguarda de derechos «ad personam» a los siguientes trabajadores:

- Don José Luis Martínez Jarque.
- Don Antonio Parra López de la Reina.

Solamente a ellos se les mantiene el sistema retributivo que ostentan en la actualidad y ello en concepto de derecho adquirido y consolidado, por tanto, no se les prorratearán las pagas extraordinarias, siguiendo percibiéndolas del modo acostumbrado.

Artículo 45. *Conceptos extrasalariales.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las dietas que se abonen al trabajador en compensación por las comidas, cenas y/o pernoctaciones que deban realizar, por necesidades del servicio, fuera de su domicilio habitual, y ello independientemente del gasto real que le haya supuesto, ya que dichas cantidades establecidas en los artículos 27 y 28 del presente convenio colectivo operan como máximos, habida cuenta, que las partes negociadoras entienden que con las mismas el trabajador puede hacer frente de una forma digna al gasto que le supone comer, cenar y/o pernoctar fuera de su domicilio habitual.
- b) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.
- c) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Todas las cantidades establecidas en el presente artículo se someterán a un incremento anual del IPC.

Artículo 46. *Revisión salarial.*

Para el año 2011 se congelarán los salarios, no aplicándose el IPC.

Para el año 2012 el incremento salarial será el IPC real de dicho año. Se dará una cantidad a cuenta del 2% en enero de 2012 que se regularizará a finales de año cuando se conozca el IPC real que se publique en el organismo correspondiente. Se procederá a cuantificar dicha diferencia, la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC. Esta cláusula de revisión sólo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto. En el caso de que el IPC real fuese inferior al 2%, se ajustará por exceso o por defecto el valor de tablas.

Para el año 2013 el incremento salarial será el IPC real de dicho año + 0,75. Se dará una cantidad a cuenta del 2% en enero de 2013 que se regularizará a finales de año cuando se conozca el IPC real que se publique en el organismo correspondiente. Se procederá a cuantificar dicha diferencia, la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC. Esta cláusula de revisión sólo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto. En el caso de que el IPC real fuese inferior al 2%, se ajustará por exceso o por defecto el valor de tablas.

Para el año 2014 el incremento salarial será el IPC real de dicho año + 1. Se dará una cantidad a cuenta del 2% en enero de 2014 que se regularizará a finales de año cuando se conozca el IPC real que se publique en el organismo correspondiente. Se procederá a cuantificar dicha diferencia, la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC. Esta cláusula de revisión sólo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto. En el caso de que el IPC real fuese inferior al 2%, se ajustará por exceso o por defecto el valor de tablas.

Única y exclusivamente para el colectivo de choferes procedentes de Docks Comerciales de Valencia Logística, S.L. así como para aquellas futuras incorporaciones que realicen similares funciones, se aplicará la tabla salarial del anexo II, donde se reflejan los importes negociados y firmados entre las partes en octubre de 2010 y que vienen aplicándose al citado colectivo desde 01/11/2010.

Dicho acuerdo de productividad permanecerá vigente durante los años 2011 y 2012. Para el año 2013 y 2014, las partes se sentarán a negociar el mismo.

CAPÍTULO IV

Disposiciones varias

Artículo 47. *Licencias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.

B) Por 3 días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

C) Dos días para el traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

En los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedades, ésta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo; si ésta no se da, el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad.

F) Maternidad. Permisos.

1. Dieciséis semanas de descanso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, con libre disposición del mismo, a excepción de las últimas seis semanas que tendrán que disfrutarse después del parto, pudiendo hacer uso de ellas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trata de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

4. Por motivos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirlo, la interesada, por una reducción de su jornada retribuida de 1 hora.

En caso de parto múltiple el permiso de lactancia se elevará proporcionalmente al número de hijos, este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre si ambos trabajan.

5. Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

6. El derecho de la trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto, cuando estas deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. La prestación económica por maternidad es del 100 % de la base reguladora.

8. Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto, la normativa legal vigente.

Derechos sociales y sindicales

Artículo 48. Seguro colectivo.

La empresa vendrá obligada a concertar y pagar, las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores 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: 17.688,06 euros.
- Por incapacidad permanente total para la profesión habitual, en caso de accidente de trabajo: 26.558,66 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo en caso de accidente laboral: 26.558,66 euros.
- Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de accidentes de trabajo, 3.532,91 euros.

Se mantendrán las primas de seguros concertadas que sean más beneficiosas para los trabajadores y, se actualizarán en los términos fijados, aquellas que no se ajusten a lo pactado al vencimiento de las mismas.

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.

Artículo 49. Incapacidad temporal.

La empresa complementará las prestaciones de la seguridad social que perciban sus trabajadores en situación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario de cotización ordinario que sirviera de base reguladora al mismo, de la siguiente forma:

Para el supuesto de contingencias profesionales (accidentes de trabajo, «in itinere» y/o enfermedades profesionales), el complemento operará desde el día de la baja y se mantendrá hasta el alta del trabajador o su pase a invalidez.

Para los supuestos de contingencias comunes (accidente no laboral y/o enfermedad común), el complemento operará desde el 4.º día de la baja, teniendo en todo caso, este beneficio, una duración máxima de 90 días de baja por año natural, independientemente del número de procesos de baja que haya padecido el trabajador, a excepción de que la baja vaya acompañada del internamiento hospitalario del trabajador, solo en dicho supuesto se le abonará el complemento desde el primer día de la baja.

Artículo 50. Revisión médica.

La empresa afectada por el presente convenio, deberá realizar, a petición de sus trabajadores, una revisión médica anual, siendo los gastos que se ocasionen de cuenta

de aquella. El informe de los resultados de dichos análisis, será entregado obligatoriamente a cada uno de los trabajadores y deberá de contener, como mínimo, los siguientes datos:

- A) Datos personales. Antecedentes personales, antecedentes familiares, talla, peso, perímetro torácico y abdominal.
- B) Exploración. Faringe y amígdalas.
- C) Aparato respiratorio. Auscultación, rayos X (sólo en caso de ser necesario).
- D) Aparato circulatorio. Tensión arterial y auscultación.
- E) Abdomen. Hernias, hemorroides, hígado.
- F) Aparato locomotor. Reflejo rotuliano.
- G) Análítica sangre. Hematíes, leucocitos, colesterol, ácido úrico, glucosa, GPT y GOT. Análítica orina. Albúmina, sedimento, acetona y glucosa.
- H) Electrocardiograma. Cada dos años para mayores de 30 años y cada año para mayores de 35.
- I) Análisis de plomo almacenado en el cuerpo para los trabajadores que por cualquier motivo traten con este producto.

Artículo 51. Crédito horario miembros comité de empresa y delegados de personal.

El crédito horario para los delegados de personal o miembros de comité de empresa previsto por el artículo 68 e del vigente Estatuto de los Trabajadores, se incrementa hasta 16 horas mensuales.

Los trabajadores miembros de la comisión paritaria en representación de las respectivas centrales sindicales, tendrán el derecho a disponer de 40 horas retribuidas anuales por las empresas y para asistir a cursos de formación sindical.

Las horas sindicales se abonarán al precio resultante de dividir la totalidad de las retribuciones salariales del mes anterior por el número de horas mensuales. Así mismo la empresa consentirá la acumulación de las horas sindicales de los delegados de personal o miembros del comité de empresa, en favor de uno o varios de ellos, cuando así se solicite expresamente y dentro del seno de cada centro de trabajo.

Artículo 52. Violencia de género.

La trabajadora o trabajador que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial y que por dicho motivo se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el artículo 46-1º del Estatuto de los Trabajadores (el cual regula la figura de la excedencia forzosa), la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de 1 año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales y amparados por resolución judicial justifique su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención de la correspondiente Consellería o los servicios de salud de la seguridad social, ello sin perjuicio de la obligación que tiene el trabajador o trabajadora de comunicarlo a la empresa.

Artículo 53. *Resolución de conflictos.*

En aplicación de lo establecido en apartado 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores las partes se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje establecidos en el V acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010, por lo que las partes, en caso de desacuerdo en los períodos de consultas de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan someterse al procedimiento de conciliación-mediación, y en caso de que tampoco se alcance un acuerdo, al arbitraje en los términos previstos en dicha norma.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio, y para los centros de trabajo sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el acuerdo general estatal para las empresas de transporte de mercancía por carretera, así como en los convenios provinciales de aplicación a cada centro de trabajo de Docks Logistics Spain, S.A.

Para el centro de trabajo del P.I.F. Algeciras se estará, en lo no previsto en el presente convenio, a lo establecido tanto en el laudo arbitral del 17 de agosto de 2011, como a lo dispuesto en el convenio colectivo de agencias marítimas de la provincia de Cádiz.

Disposición final segunda.

Las dudas en materia de la aplicación de este convenio, serán tratadas en primera instancia por la comisión paritaria, quedando las partes legitimadas para acudir a la vía administrativa y judicial, una vez transcurrido un plazo de 30 días desde la notificación a la comisión paritaria.

ANEXO I

Tablas definitivas año 2011	Salario base	P.P. extra	P.P. benef.	Hora extra	5 años	10 años	15 años	20 años
Grupo I.								
Personal superior y técnico:								
Director sucursal y/o departamento	1.551,57	258,59	129,30	16,61	59,43	118,86	178,29	237,72
Técnico de grado superior	1.473,65	245,61	122,80	15,79	55,84	111,68	167,52	223,37
Técnico de grado medio	1.185,73	197,62	98,81	12,45	42,97	85,93	128,90	171,86
Jefe de servicio	1.551,57	258,59	129,30	16,61	59,43	118,86	178,29	237,72
Jefe de sección	1.266,75	211,12	105,56	12,93	46,35	92,70	139,05	185,40
Jefe de negociado	1.214,73	202,46	101,23	12,31	43,95	87,90	131,85	175,81
Jefe de taller	1.298,21	216,37	108,18	13,69	47,79	95,57	143,36	191,14
Inspector principal	1.422,87	237,15	118,57	15,15	53,51	107,01	160,52	214,03
Encargado general	1.201,45	200,24	100,12	12,52	43,33	86,66	129,99	173,32
Contraestrate o encargado taller	1.188,13	198,02	99,01	12,39	42,68	85,35	128,03	170,71
Jefe de tráfico 1. ^a	1.201,45	200,24	100,12	12,52	43,33	86,66	129,99	173,32
Jefe de tráfico 2. ^a	1.167,51	194,59	97,29	12,23	41,77	83,53	125,30	167,06
Inspector visitador	1.167,51	194,59	97,29	12,25	41,77	83,53	125,30	167,06
Grupo II.								
Personal administrativo:								
Oficial de primera	1.161,49	193,58	96,79	11,75	41,52	83,04	124,56	166,08
Oficial de segunda	1.137,31	189,55	94,78	11,49	40,38	80,77	121,15	161,54
Agente comercial	1.137,31	189,55	94,78	11,49	40,38	80,77	121,15	161,54
Encargado almacén y/o garaje	1.156,66	192,78	96,39	11,95	41,27	82,55	123,82	165,09
Auxiliar administrativo-Telefonista	1.100,99	183,50	91,75	11,39	38,75	77,49	116,24	154,98
Aspirante	876,38	146,06	73,03					

Tablas definitivas año 2011	Salario base	P.P. extra	P.P. benef.	Hora extra	5 años	10 años	15 años	20 años
Grupo III.								
Personal de movimiento:								
Cond. mecánico-máq. pesad.-grúas.	1.180,85	196,81	98,40	11,95	41,63	83,25	124,88	166,51
Conductor máquinas elevadoras	1.180,85	196,81	98,40	11,75	40,87	81,73	122,60	163,47
Conductor	1.165,71	194,29	97,14	11,75	40,87	81,73	122,60	163,47
Conductor mecánico tráiler.	1.133,54	188,92	94,46		39,95	79,92	119,89	159,82
Cond. furgón y veh. lig., mozo esp.	1.124,63	187,44	93,72	11,48	39,28	78,56	117,84	157,12
Capataz-factor	1.140,84	190,14	95,07	11,73	39,89	79,78	119,67	159,57
Capitonista	1.114,21	185,70	92,85	11,41	39,06	78,11	117,17	156,22
Ayudante	1.116,66	186,11	93,06	11,37	39,06	78,11	117,17	156,22
Auxiliar almacén y basculero	1.108,31	184,72	92,36	11,37	39,07	78,13	117,20	156,27
Grupo IV.								
Personal de servicios auxiliares:								
Ordenanza-cobranza facturas	1.084,04	180,67	90,34	11,20	37,97	75,95	113,92	151,90
Guardia-vigilante-portero	1.084,04	180,67	90,34	11,20	37,97	75,95	113,92	151,90
Personal limpieza:								
Jefe equipo taller	1.143,77	190,63	95,31	12,28	40,69	81,39	122,08	162,78
Oficial 1.º oficios	1.129,63	188,27	94,14	11,75	39,98	79,95	119,93	159,91
Oficial 2.º oficios	1.118,02	186,34	93,17	11,49	39,28	78,56	117,84	157,12
Mozo taller	1.116,24	186,04	93,02	11,37	39,06	78,11	117,17	156,22
Aprendiz	924,21	154,03	77,02					

Dietas:

Plaza: 15,84 €.

Nacional:

Comida: 21,11 €.

Cena: 21,11 €.

Comida + cena: 30,16 €.

Dieta con pernocta: 60,31 €.

ANEXO II**Acuerdo sobre productividad para choferes firmado en octubre 2010 y de aplicación desde 01/11/2010**

La tarifa a aplicar será:

Áreas	Importe - (Euros)
De 0 a 50 kilómetros.	15,00
De 51 a 75 kilómetros.	18,00
De 76 a 100 kilómetros.	21,00
De 101 a 125 kilómetros.	24,00
De 126 a 150 kilómetros.	27,00
De 151 a 175 kilómetros.	30,00
De 176 a 200 kilómetros.	36,00
A partir de 201 kilómetros. Se establece un importe por kilómetros de	0,093
Los viajes de internacional serán por cada kilómetro.	0,115

Acuerdos especiales	Importe – Euros
Traslados	6,00
Revisión de aduanera.	12,00
Recogidas adicionales	6,00
Zona PIF vuelta a pila.	15,00
Zona PIF + descarga cliente	15,00 + área
Basculante	25% aumento
Frigoríficos	25% aumento
ADR.	25% aumento

El tercer viaje se abonará a razón de viaje y medio, excepto con la descarga del cristal puerto-almacén.

Tiempo de paralización 6 horas, se abonará la cena si por paralizaciones se queda a descargar o terminar de cargar.

Día completo de paralización 30,00 €, más comida y cena.

El transporte de contenedores se entiende, un sentido cargado y otro con el contenedor vacío.

La vuelta cargado el mismo día, se abonará como viaje y medio.

La vuelta cargado día siguiente se abonará como 2 viajes.

Las paralizaciones perdidas en las terminales serán al 50% entre empresa y trabajador.

Los sábados que estrictamente sea necesario trabajar, se abonará un complemento de 30,00 €, medio día y 50,00 €, sábado completo.

Salidas que se realicen en domingo o festivo.

Las salidas deben ser antes de las 20 horas y siempre con la instrucción del departamento de tráfico.

Concepto.	Importe €
Hasta 350 kilómetros	36,00
De 350 a 500 kilómetros.	55,00
Más de 500 kilómetros	70,00