

13615 *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de las empresas Compañía Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces y Acotral Distribuciones Canarias.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de las empresas Compañía Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces y Acotral Distribuciones Canarias (Código de Convenio n.º 9015532), que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 15 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CÍA. LOGÍSTICA ACOTRAL, S. A.

Convenio Colectivo de Empresa

Años: 2005 y 2006. Comité Intercentros CC.OO-UGT-IC

INTRODUCCIÓN

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, durante las negociaciones del mismo, acordaron iniciar una serie de negociaciones paralelas con diferentes centros de trabajo de la misma empresa, para alcanzar en el tiempo un sólo convenio colectivo de empresa de ámbito estatal, donde estén incluidos los trabajadores de los distintos centros de trabajo que la empresa tiene en el país, así como los futuros que se puedan abrir.

Ambas partes reconocieron y reconocen las dificultades que las negociaciones conllevan, por existir distintos salarios, categorías profesionales, condiciones laborales, ámbitos de aplicación, etc., que hacen inalcanzable llegar a un acuerdo definitivo para la vigencia de este convenio colectivo 2.005-2.006, pero que sí, se hace extensivo a todo el país una serie de artículos para el conjunto de los trabajadores de la empresa, quedando con aplicación efectiva y en lo no contemplado en este convenio citado, artículos de convenios de distintos ámbitos geográficos según donde esté domiciliado el centro de trabajo, teniendo en cuenta el pre-acuerdo firmado.

Al mismo tiempo, ambas partes seguirán elaborando alternativas adecuadas y consecuentes para, en un próximo futuro o en la negociación del próximo convenio colectivo de empresa, se pueda alcanzar un sólo texto que de cobertura al conjunto de los trabajadores de la empresa en todo el país.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar

El contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa, se negociará por la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, de Cía. Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces, Acotral Distribuciones Canarias y empresas de futura creación, siempre que su actividad principal sea la misma, y Acotral o su Consejo de Administración, en la nueva sociedad posea al menos el 51% de participación.

A continuación se determinan las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo de Empresa:

Comisión Negociadora:

Representación legal de los trabajadores:

Don Francisco José Vegas Rosado. CC.OO (Presidente Comité Empresa Centro de Málaga).

Don José Antonio Molina Verdugo. CC.OO (Secretario Comité Empresa Centro de Málaga).

Don Francisco Malagón Muñoz. CC.OO (Presidente Comité de Empresa Centro de Madrid).

Don Mariano González González. CC.OO (Secretario Comité de Empresa Centro de Madrid).

Doña Lucía Conejero Soriano. U.G.T. (Vocal Comité de Empresa Centro de Madrid).

Don José Ángel Díaz Trujillo. Intersindical Canaria (Delegado de Personal Centro de Tenerife).

Don Marcos Román Estévez. Mesa Intersindical Canaria (Delegado de Personal Centro de Tenerife).

Don Gilberto García Rodríguez. CC.OO (Delegado de Personal Centro de Las Palmas de G. Canaria).

Don Inocencio Rábanos Pérez. U.G.T. (Delegado de Personal del Centro de León).

Don Juan Antonio Martínez Salvadores. U.G.T. (Delegado de Personal del Centro de León).

Don Manuel Pérez Muñoz. CC.OO (Vocal del Comité de Empresa Centro de Málaga).

Don José Antonio López Ramírez. CC.OO (Vocal del Comité de Empresa Centro de Málaga).

Representación Empresa:

Don Domingo Torres Pérez.

Don Juan Carlos Delgado Molina.

Don José Manuel Martín Pérez (Asesor).

Artículo 1. *Ámbito.*

Ámbito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Empresa, serán de aplicación en todo el territorio Nacional, en todos los Centros de Trabajo de las Empresas recogidas en este Convenio y Empresas de futura creación, siempre que su actividad principal sea la misma, y Acotral o su Consejo de Administración, en la nueva sociedad posea al menos el 51% de participación.

Ámbito personal.—Este Convenio Colectivo de Empresa, afectará a la totalidad de los trabajadores contratados por cualquiera o cualquier Empresa recogida en este Convenio, o empresas de futura creación, siempre que su actividad principal sea la misma, y Acotral o su Consejo de Administración, en la nueva sociedad posea al menos el 51% de participación, salvo las excepciones contenidas en el Artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, indistintamente del centro de trabajo al que pertenezca cada trabajador y sea cual sea el domicilio particular del mismo. También será de aplicación a todo el personal que ingrese en la empresa durante su vigencia.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2006, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial al que corresponda.

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

Llegada la finalización de la duración del presente Convenio Colectivo, quedará automáticamente prorrogado tácitamente por periodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes, con un mes de antelación a su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de no existir denuncia por ninguna de las partes, a la expiración de este convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se aplicará automáticamente una subida salarial para todos los conceptos y categorías, del IPC previsto del 1 de enero al 31 de diciembre del año al que corresponda, regulándose a final de año con la diferencia, si existiese con respecto al IPC real del mismo período.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, o por la jurisdicción del orden social en el ejercicio de las facultades que le son propias, declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio Colectivo, quedará sin eficacia en su totalidad dicha cláusula, comprometiéndose ambas partes a renegociarla de nuevo en la mayor brevedad posible.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoran lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, ya lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Sin embargo, otro beneficio de los fijados en este convenio tiene el carácter de no absorbible, por lo que en el futuro pudiera establecerse. Concretamente y a punto de ejemplo, salario base, el plus de asistencia, puntualidad y conservación, antigüedad y el plus de transporte se mantendrán y no podrán ser absorbidos.

Artículo 7. *Exclusión de otros Convenios.*

Las mejoras de condiciones de trabajo que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando consideradas en cómputo global, superen las aquí pactadas.

Artículo 8. *Comisión Paritaria interpretadora del Convenio Colectivo de Empresa.*

Con independencia de las atribuciones fijadas por la legislación vigente a la jurisdicción competente, se nombra una comisión paritaria de seguimiento del convenio, cuya misión principal será el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio, así como el arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes, conforme con lo establecido en la letra e), del número 3, del artículo 85.º, de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del Convenio.

Asimismo, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, individual o colectivamente, por los trabajadores o sus representantes ante la autoridad laboral competente, Consejerías de Empleo, Direcciones de la misma o sus Delegaciones en las Provincias a las que resulta extensible el Convenio, Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, Centros de Mediación, Arbitraje y Conciliación o Juzgados de lo Social, se formularán de forma previa o simultánea ante la Comisión Paritaria y ante los referidos Órganos de la Administración o jurisdiccionales, según corresponda, de forma que con la intervención de dicha Comisión se trate de resolver en el seno de la propia Empresa la reclamación o asunto planteado, si bien ésta intervención paritaria no paralizará la actuación paralela de carácter oficial emprendida, no resultando, pues, requisito necesario para que esta reclamación prosiga el hecho de que la Comisión Paritaria no se haya pronunciado al tiempo de la correspondiente intervención oficial sobre el asunto planteado.

Independientemente de lo anterior, si la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le haya sido sometido y tal resolución no resulte aceptable para la parte promotora de la correspondiente actuación, quedará igualmente expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Y si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones del trabajador /es o sus representantes, por éste/estos se procederá a retirar las denuncias o desistir de las demandas formuladas.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea necesario en sesiones ordinarias con un máximo de cuatro al año y en sesiones extraordinarias siempre que la situación creada lo requiera. Las reuniones extraordinarias se llevarán a cabo a solicitud de cualquiera de las partes que la componen y dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su petición.

En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en quince días.

La comisión paritaria podrá utilizar los servicios de asesores que hayan intervenido en la negociación del convenio colectivo, y estará compuesta por dos representantes de la parte económica y otros dos en representación de los trabajadores, designándose tales representantes por ambas partes de entre los intervinientes en la negociación del convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores designados para la Comisión Paritaria, tienen que formar parte de la comisión negociadora.

Dichos representantes se asignarán en su momento.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica corresponderá a la dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y dentro de las normas y orientaciones establecidas en la Ordenanza laboral de rigor y en las disposiciones legales pertinentes (artículo 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente en cada momento), teniendo en cuenta las disposiciones legales en cuanto a la participación de los representantes de los trabajadores.

Será obligación por parte del trabajador cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Estas órdenes e instrucciones deberán ser ejecutadas con interés y diligencia en cuantos trabajos le sean ordenados, dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 10. *Cambio de puesto de trabajo y movilidad geográfica.*

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional por los espacios de tiempo mínimos en que no tengan trabajo en dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de las tareas propias de la categoría que el interesado ostente.

Cualquier trabajador previa petición a la empresa por escrito podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, de unidad de negocio o centro de trabajo en el que viene desarrollando sus servicios en la empresa.

Para ello deberá de cumplir como requisito llevar al menos 6 meses desarrollando el servicio en el mismo puesto y 1 año de antigüedad mínimo en la empresa. Una vez cumplido este requisito pasará a formar parte de una bolsa de trabajo creada para tal efecto, de la cual reunidas las cualidades necesarias posibilitará dicho cambio, prevaleciendo sobre cualquier contratación externa e imposibilitando este cambio si no pertenece a dicha bolsa, excluyendo todos aquellos casos de recolocación por una supuesta pérdida de unidad de negocio. Dicha bolsa será gestionada por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores conjuntamente aunque en último caso le corresponde a la dirección de la empresa la concesión del cambio de puesto de trabajo, de unidad de negocio o centro de trabajo que había sido solicitado.

Los trabajadores que se les conceda el cambio de puesto de trabajo, unidad de negocio o centro de trabajo percibirá el salario existente al puesto que va a ocupar y condicionado a las condiciones salariales de la zona.

En los casos de dimisión del personal de mando, éstos dejarán de percibir los complementos inherentes al puesto, pasando a la categoría profesional que ostentara anteriormente. De todo ello se informará a los Representantes de los Trabajadores, del centro al que corresponda y se les dará cuenta de las reclamaciones que por los interesados se produzcan.

Bolsa de trabajo:

Se acuerda por ambas partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, la creación de una Bolsa de Trabajo para todas las Categorías, y tendrán preferencia los Trabajadores con mayor antigüedad y capacitación dentro de la Empresa.

Movilidad geográfica:

En los cambios de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 y 40.4 del estatuto de los trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Artículo 11. *Trabajos de categoría superior.*

La empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de categoría superior a aquellos en que está clasificado siempre que este capacitado para poderlo desarrollar, no como ocupación habitual sino en casos excepcionales de necesidad perentoria, salvo que el puesto a ocupar no necesite una cualificación específica.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 12. *Categorías.*

El personal que preste sus servicios en la Empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio de Empresa se clasificará en alguno de los siguientes niveles y categorías profesionales cuya definición están contempladas en éste Convenio Colectivo de Empresa.

Nivel I (Dirección):

Director General.
Subdirector General.

Nivel II (adjuntos a Dirección):

Director Financiero.
Director de Recursos Humanos.
Director de Administración.
Director de Delegación.

Nivel III (mandos intermedios):

Ingenieros y Licenciados.
Ingenieros Técnicos y Auxiliares Titulados.
Jefes de Sección.
Responsable de Área o Jefe de Negociado.

Nivel IV (Logística):

Jefe de Tráfico 1.^a
Jefe de Tráfico 2.^a
Jefe de Tráfico 3.^a
Jefe de Taller.

Nivel V (Administración):

Oficial 1.^a Administrativo.
Oficial 2.^a Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Telefonista o Recepcionista.

Nivel VI (Operaciones):

Conductor Mecánico.
Conductor.
Conductor Repartidor vehículos ligeros.
Mozo Especializado.
Mozo.

Nivel VII (Taller):

Jefe de Equipo.
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Oficial 3.^a
Mozo de Taller.

Nivel VIII (Personal auxiliar):

Vigilante.
Personal de Mantenimiento y Limpieza.

La clasificación del personal, que 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.

Esta relación de categorías, por la cual se regulan todas las categorías existentes en la actualidad y las de posible creación en los Centros de trabajo, respondiendo a los siguientes criterios que son las bases de consideración estimadas y los compromisos que se adquieren con el fin de regular totalmente las categorías en el tiempo, difiriendo la anterior relación respecto a Convenios anteriores:

Tanto la creación de una nueva categoría, como la eliminación de cualquiera de las categorías existentes en este artículo, y que son las únicas aplicables en los centros de trabajo a que se refiere el presente Convenio Colectivo, sólo se podrá realizar mediante acuerdo expreso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo (Dirección de Empresa y Comisión Negociadora, vigente en cada momento) en el que se definirá funcionalidad y retribución en caso de nueva creación o la reclasificación de las personas adscritas a una categoría eliminada.

Artículo 13. *Ascensos.*

a) Por capacitación.—Cuando la Empresa estime conveniente la creación de nuevos puestos de trabajo o categorías, se cubrirán prioritariamente por los trabajadores de plantilla, del centro de trabajo al que corresponda, siempre que reúnan las condiciones adecuadas para ello.

La Empresa convocará las vacantes en las categorías inferiores y las pruebas de aptitud para dichos ascensos consistirán, en pruebas teóricas y/o prácticas adecuadas a la categoría a cubrir.

Durante la realización de las pruebas, podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa y podrá solicitar los resultados de las pruebas cuando lo estime oportuno.

El periodo de formación que se le dará a los trabajadores seleccionados se determinará en su momento.

El personal seleccionado, será sometido a un periodo de prueba en su nuevo puesto de trabajo de dos meses para todas las categorías. Una vez transcurrido dicho plazo, y el trabajo desarrollado haya sido satisfactorio, adquirirá de forma automática la nueva categoría, de no ser así, volverá a su puesto y categoría anterior.

Si la categoría adquirida conlleva responsabilidad de mando, el trabajador podrá solicitar por escrito a la Dirección del Centro, con copia al Comité de Empresa o Delegado de personal, su renuncia a la misma con dos meses de antelación, en este caso el trabajador adquirirá la categoría de la que procedía, y perderá todos los derechos que ostente la categoría a la que renuncia.

b) Por vacantes.—Las vacantes que se vayan produciendo por distintas causas (fallecimiento, jubilación, cambio de centro de trabajo, baja voluntaria, invalidez absoluta, etc.) se cubrirán en caso de que sea necesario con personal de plantilla de categoría inferior, siempre que estos tengan la cualificación necesaria para desarrollar las funciones del puesto a cubrir, produciéndose así el ascenso automático a la categoría ostentada por el trabajador que deja vacante el puesto. La Empresa está obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores, toda vacante que se produzca, en el momento que tenga constancia.

Artículo 14. *Estabilidad en el empleo.*

En cuanto al mantenimiento de plantilla fija, en esta materia los trabajadores tendrán derecho a permanecer en el puesto de trabajo, de manera prioritaria con respecto a la contratación eventual o temporal, llevada a efecto directamente por la Empresa, o a través de empresas de trabajo temporal respecto de ese puesto de trabajo.

Con objeto de crear empleo estable, la empresa establece la creación de las categorías profesionales que a continuación se detallan para aquellas incorporaciones que se efectúen a partir del 1 de marzo de 2005, en los Centros de Sevilla, Málaga, Las Palmas y Tenerife. Para ello, la empresa se compromete a realizar las inversiones necesarias tanto en materia formativa (cursos de perfeccionamiento en la conducción, certificados de profesionalidad, conducción económica y segura, prevención de riesgos laborales etc.), como en las correspondientes para el correcto desarrollo de los puestos de trabajo (compra de vehículos, equipos de frío, mantenimiento de ambos, herramientas complementarias para el transporte de la mercancía, equipos de protección individuales, etc.), para alcanzar un incremento de la plantilla fija entorno al 20%. Asimismo la empresa dará prioridad para adquirir la condición de fijo de plantilla, a los trabajadores que a partir de 1 de marzo tuvieran contratos temporales, respetándose el derecho de la empresa a transformar dicho contrato en indefinido, siempre que no exista causa que impida dicha transformación.

Se aplicará la totalidad el Convenio Colectivo de Empresa, (a excepción de I.T. en Tenerife y Las Palmas que se mantendrá las condiciones actuales), unificando y pactando los retribuciones mensuales (conceptos salariales y extrasalariales) en las mismas categorías presentes en los cuatro centros de trabajo, siendo los siguientes:

Conductor Rígido Inicial: 1.318,38 €.
Conductor Trailer Inicial: 1.519,75 €.
Conductor de Tren de carretera inicial: 1.841,64 €.

Los trabajadores pertenecientes a las tres categorías anteriormente mencionadas, permanecerán en la misma durante un periodo de doce meses; transcurrido dicho periodo, se creará a través de la Comisión Paritaria una categoría intermedia regulando la retribución salarial de la misma, que irá condicionada a tener información del IPC real del año 2005 mas el 1,5% según se establece en el artículo 35 del presente Convenio.

Las retribuciones salariales que se detallan a continuación serán aplicables a partir del inicio del vigésimo quinto mes, teniendo en cuenta la revisión salarial prevista para el año 2006.

Conductor de Rígido: 1.489,36 €.
Conductor de Trailer: 1.702,47 €.
Conductor de Tren de carretera: 2.045,32 €.

La Empresa garantiza que ningún trabajador antiguo fruto de ésta unificación quedará percibiendo menor Salario habitual que en el año 2004.

Artículo 15. *Subrogación de servicio.*

En objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo se acuerda que si a la finalización del contrato, total o parcialmente de los servicios que realiza cualquier Empresa o centro de trabajo recogida en este Convenio Colectivo, se respetará lo contenido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con los siguientes requisitos:

Que los trabajadores de esta empresa tendrán derecho a subrogarse con la nueva/s Empresa contratante del servicio que hasta el momento se prestaba.

Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que se establece en el Convenio Colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima de siete meses.

Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato, así como la nueva adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar relación de trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de salarios, parte proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., que le pudiera corresponder hasta que la empresa cesante dejara de prestar el servicio, siendo la única responsable de dichos pagos.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

- a) No se podrá subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros de trabajo distintos a los correspondientes al contrato finalizado.
- b) Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.
- c) Sólo serán objeto de la subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de ese servicio en particular y así conste en la documentación de la empresa, salvo que se acredite fehacientemente que el trabajador se encuentra adscrito a ese servicio, en cuyo caso quedará subrogado.
- d) De ninguna forma se producirá la subrogación del personal, en el caso de que la empresa realizara el servicio durante el primer año en un centro de trabajo nuevo.

CAPÍTULO III

Contenido del contrato de trabajo

Artículo 16. *Forma del contrato.*

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Se establece por ambas partes, Empresa y Comisión Negociadora como representación Legal de los Trabajadores, que los Contratos de duración determinada (eventuales por circunstancias de la producción) se registrarán por los distintos convenios provinciales de las distintas delegaciones en todo el territorio nacional. En caso de no existir convenio provincial que recoja una duración superior para ese tipo de contrato, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente a tal efecto.

Queda exceptuado el personal directivo y personal contratado como alta dirección, que de común acuerdo podrán establecer el periodo de prueba y la contratación de forma diferente, estando ceñidos a la legislación laboral vigente y a las normas de régimen interno que entre ambas partes se establezcan.

La dirección del centro facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, la Copia Básica de los contratos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 17. *Período de prueba.*

El período de prueba será para todas las categorías profesionales de dos meses, exceptuando el personal Directivo y personal contratado como Alta Dirección, que de común acuerdo podrán establecer otro periodo diferente, no pudiendo exceder de seis meses.

El período de prueba, será reflejado en el contrato de trabajo.

Cuando se produzca alguna de las situaciones reconocidas legalmente como Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo, artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirá el periodo de prueba, reiniciándose el mismo cuando finalice la causa motivadora de la suspensión.

Artículo 18. *Ingreso al trabajo.*

En lo referente a este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Modalidades de contratación, dimisiones y plazo de preaviso.*

Las modalidades de contratación se adecuarán en cada momento de la vigencia del Convenio Colectivo y a la legislación en vigor.

Dimisiones y plazo de preaviso:

El personal regido por este convenio que deseara cesar en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con la siguiente antelación o plazos de preavisos:

- A) Personal directivo o técnico: 15 días.
- B) Personal administrativo: 15 días.
- C) Resto de personal: 8 días.

El incumplimiento de preavisar el cese con la estipulada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el preaviso.

Se establece que cuando un trabajador cesa en la empresa, la misma está obligada a proceder a su liquidación total en un plazo de quince días hábiles como máximo, salvo que hubiese una reclamación administrativa o judicial interpuesta por alguna de las partes. Asimismo se entregarán a la mayor brevedad posible los documentos de desempleo si son solicitados previamente.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo para el personal comprendido en este convenio será de 40 horas semanales de trabajo, a realizar de Lunes a Domingos dependiendo de las necesidades del servicio. No obstante, para las Categorías de Operaciones se seguirá aplicando la normativa especial sobre jornada de trabajo en el sector de transporte, siendo el tiempo máximo de conducción de noventa horas bisemanales, así mismo la conducción diaria no podrá rebasar las nueve horas aunque excepcionalmente podrá llegar hasta diez horas dos días a la semana. En todo caso, se deberá respetar los descansos diarios y semanales que marca dicha normativa.

Se considera tiempo de trabajo efectivo para el personal contemplado en la categoría de Operaciones, el tiempo que el trabajador esté a disposición de la Empresa, (cargas, descargas, averías y tiempos de espera ajenos al conductor).

Se garantizará un descanso mínimo entre jornada y jornada de 12 horas, mientras que en los supuestos de Jornada Partida diaria ésta no se podrá fraccionar en más de un corte, y éste no será superior a 4 horas.

Todo el personal de movilidad afectado por el presente Convenio Colectivo estará sujeto en lo que respecta a jornadas especiales de trabajo al R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, B.O.E. de 26 de septiembre de 1995, Capítulo II, art. 11.5 y en cada momento a la normativa vigente.

Como compensación al personal que realiza rutas nacionales e internacionales en domingos, festivos nacionales y los dos festivos locales del centro de trabajo de Antequera, se abonarán 45,00 €/día al servicio de la empresa.

El exceso de la jornada para los trabajadores de rutas nacionales o internacionales serán retribuidos en la cuantía de 0,042 €/km nacional y 0,048 km internacional cada uno de ellos.

La empresa está obligada, a elaborar un calendario laboral para todo el año 2005, en la forma que se determine por acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros, como representante legal de todos los trabajadores afectadas por éste Convenio Colectivo.

Personal de oficinas:

El personal de oficinas realizará su jornada laboral, partida de lunes a viernes, en horario de mañana y tarde:

Horario de mañana: De 09:00 h. a 14:00 h.

Horario de tarde: De 16:00 h. a 19:00 h.

La jornada para el viernes será de Jornada Continua, de 08:30 h. a 14:00 h.

Todo el personal de oficinas, tendrá derecho a un descanso diario de 20 minutos, de bocadillo, que deberán ser disfrutados de forma alternativa para que todos los departamentos se encuentren operativos, durante el disfrute de dicho descanso.

El personal de oficinas gozará de dos puentes al año, el 1.º de ellos el día 1 de noviembre, puente de Todos los Santos, y el 2.º, en diciembre, puente de la Constitución y de la Inmaculada, que de común acuerdo con la empresa se podrá optar entre el día 5 o el día 7 con el fin de no dejar sin operatividad las oficinas en tanto espacio de tiempo.

Jornada laboral para el personal que presta sus servicios con el cliente: Mercadona (T1 y T2):

La jornada de trabajo se realizará en régimen de turnos teniendo en cuenta que ningún trabajador podrá realizar el mismo turno mas de dos semanas consecutivas, salvo el personal denominado correturnos y dedicado en cada centro a cubrir los días libres de los compañeros que por exceso de jornada o por cumplimiento de la normativa vigente de tiempos de conducción y descansos se verían obligados a disfrutar.

Teniendo en cuenta que la jornada de trabajo del personal de operaciones se regirá por el Real Decreto 1561/1995 por la naturaleza del servicio que se presta a nuestros clientes, ésta jornada solo podrá verse aumentada entre tiempos de conducción y de presencia hasta un máximo de 107 horas bisemanales para el año 2005 y 105 horas bisemanales para el año 2006, debido a las condiciones climatológicas, averías del vehículo, cortes de la vía que se transita, terminación del servicio encomendado, imposibilidad de una logística del servicio diferente, etc., sin que por ello se pueda exceder de los tiempos máximos de conducción bisemanal de noventa horas ni de las nueve horas diarias de conducción, aunque excepcionalmente podrá llegar hasta diez horas dos días a la semana. En todo caso, se deberá respetar los descansos diarios y semanales que marca dicha normativa.

Este computo se realizará bisemanalmente en vehículos de uno o dos conductores, siempre que haya existido el cambio de turno establecido para vehículos de dos conductores. En aquellos de tres conductores se realizará cada tres semanas y siempre que hayan realizado el cambio de turno.

Dada la necesidad del cliente y de la logística del servicio, se acuerda fijar días de descanso semanales que irán en función de no exceder el máximo de jornada establecida y que estos serán disfrutados de forma que el computo semanal de la semana de trabajo nocturna sea inferior a el computo semanal de la semana de trabajo diurno.

Para ello en cada centro de trabajo existirá en el tablón de anuncios, un cuadrante rotativo mensual con un mes de anterioridad expuesto de todos los vehículos que pertenecen a ese centro.

Para todos aquellos que en el futuro pasasen a formar parte de la flota destinada a tal cometido, se le concede a la empresa un plazo de 30 días naturales para que sean incluidos en el mencionado cuadrante, sin que esta medida pueda dar como resultado la pérdida de ningún día libre de los trabajadores afectados.

La existencia de los cuadrantes dará lugar a que si coincidiese un día de descanso con un día festivo el cual no se trabajase, éste se daría por perdido ya que estos días están concedidos al amparo de reducir los excesos de jornada y el ser recuperados produciría graves desajustes al resto del colectivo.

Cuando se detecte que una ruta no se atiene a estos criterios anteriormente reflejados, una vez puesto en conocimiento de la empresa a través de los UPC, se tomarán las medidas necesarias para rectificar o adecuar la ruta a los criterios pactados. Esta contestación, nunca se producirá después de transcurridos 15 días desde la comunicación a los UPC. En cualquier caso a los trabajadores afectados por dicho exceso le será satisfecho desde la fecha en que se presentó la denuncia ante su responsable pudiendo optar en cobrarlo o compensar en descansos.

Como criterio general y en aras de conseguir una mejor calidad en el trabajo, sin menoscabo de la productividad, ambas partes se comprometen a realizar los estudios y esfuerzos necesarios para mejorar y reducir los horarios vigentes.

Si por necesidades logísticas extraordinarias por parte de la empresa para cubrir todos los servicios regulares encomendados por nuestros clientes, ésta necesitase de los servicios de un conductor que está de descanso por compensación de la jornada semanal asignada según cuadrante, éste trabajador podrá realizar voluntariamente dicho servicio, sin que el hecho resulte un incumplimiento de la normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos, ni un exceso de la jornada de trabajo fijada anteriormente para este personal; por ello, queda reflejado claramente la «voluntariedad del trabajador».

Cuando se realice este servicio por parte de un trabajador en su descanso semanal asignado por el trabajo que realiza diariamente, éste será compensado con otro día de descanso, consensuado entre el trabajador y la empresa.

Si por necesidades de la empresa, dado el servicio que se presta y la naturaleza de la actividad empresarial de nuestros clientes (Sector Alimentación), se produjeran causas técnicas, organizativas y de producción excepcionales, debido a que se tuviesen que realizar servicios en domingos y festivos para el abastecimiento de los Almacenes y tiendas, los trabajadores que desempeñaran esta actividad en alguna de las 12 fiestas

nacionales, las dos locales en donde este ubicado cada centro de trabajo o en domingos que no formaran parte de la jornada laboral habitual pactada con anterioridad, se compensarán con descansos según la normativa vigente.

En ningún caso este hecho, supondrá el incumplimiento sobre tiempos de conducción y descanso.

Aquellas horas realizadas en domingo o festivo que formen parte de la jornada semanal habitual del conductor fijada con anterioridad porque se tengan otros días dentro de la semana de descanso, serán compensadas con un suplemento de 6,00 €/hora disco tacógrafo en toda su jornada de trabajo desde su inicio hasta las 24:00 horas del día en cuestión. Este precepto sólo será aplicable a conductores que diesen comienzo antes de las 22:00 horas del domingo o festivo.

Personal de talleres:

Teniendo en cuenta lo expresado en el primer párrafo de este artículo para adecuar el servicio que este personal presta en la Empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá reestructurar su jornada estableciendo turnos rotativos semanales de Trabajo.

Si la jornada de trabajo se realizara en régimen de turnos se tendrán en cuenta que ningún trabajador podrá realizar el mismo turno mas de dos semanas consecutivas y la semana que el trabajador esté en el turno de noche, percibirá un plus de nocturnidad de 60,00 € semanal o la parte proporcional a los días trabajados.

Asimismo, teniendo en cuenta la legislación vigente sobre la realización de horas extraordinarias estas serán abonadas como se reflejan en la tabla anexa al convenio, con la salvedad de que si las horas extras se realizan en domingo, festivos se abonarán a 10,21 € y se fuesen nocturnas en festivos y domingos a 10,54 €, en el caso de ser horas extras nocturnas en día laboral se abonaran a 9,01 €.

En el caso en que la Empresa tenga que utilizar el servicio que presta el personal de talleres en fin de semana o días festivos, se establecerá un calendario de personal de guardia, el trabajador que estando de guardia tenga que realizar cualquier servicio para la Empresa (averías, accidentes, etc.), estaría obligado a desplazarse con el material necesario para realizar dicho servicio, al que la Empresa le requiera. Por cada guardia realizada se percibirá 50,00 €. Más el abono de las horas extras realizadas, en la cuantía y forma que en el párrafo anterior se detalla.

Para las posibles horas extraordinarias que se tengan que realizar, se crearía un cuadrante rotativo para garantizar el reparto del trabajo equitativo y un salario similar por categoría.

Artículo 21. *Fiestas y permisos.*

Las fiestas laborales para cada año, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Se definirá para cada año, el calendario igual al calendario laboral de empresa (fiestas nacionales y de la Comunidad que corresponda) y siendo las locales las de la localidad donde esté ubicado el Centro de Trabajo.

Durante la totalidad de la semana de feria (fiestas patronales, carnaval, etc.), de cada centro de trabajo, la jornada de trabajo será de 08:00 a 13:00 horas, para aquellos casos que permita los diferentes tipos de trabajos de la Empresa como mecánicos y administración, y en menor grado camiones que se puedan ir adecuando a los servicios destinados para el disfrute de estos días, exceptuando los vehículos que prestan sus servicios con el cliente Mercadona, rutas nacionales e internacionales dado el tipo de servicio que realizan.

Se acuerda que la jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre, sea de 08:00 horas a 12:00 horas, y los días 5 de enero y Miércoles Santo, sea de 08:00 horas a 13:00 horas. En las unidades de negocio en la que haya reducción de jornada y se trabaje a turnos, ésta afectará de igual forma a todos los turnos, siempre que sea posible por la terminación de los servicios a los distintos clientes, aunque la Empresa intentará la agilización de los distintos servicios encomendados, garantizando por parte de acotral las distintas conversaciones con clientes de forma que ningún trabajador finalice después de las 20:00 h.

Artículo 22. *Vacaciones anuales.*

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de treinta días naturales, exceptuando el centro de trabajo de Hospital de Órbigo (León) que tendrán treinta y uno días naturales hasta lograr la total unificación dentro del presente convenio colectivo.

El periodo de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre las fechas del 1 de enero al 31 de diciembre, para el personal fijo en plantilla. En turnos rotativos, en periodos de 15 días por turno, y el comienzo de las mismas será el primer día laboral, el cuadrante de vacaciones será rotativo anualmente de modo que todos los trabajadores puedan disfrutar de todos los turnos de vacaciones, la Empresa pasará copia del cuadrante de

vacaciones confeccionado por unidades de negocio y centros de trabajo a la representación legal de los trabajadores con al menos dos meses de antelación del disfrute de las mismas, si fuese necesario, la Empresa estaría obligada a Contratar personal Eventual para cubrir dicho periodo vacacional.

Aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa durante el año en curso, se les adjudicarán un periodo vacacional de forma que al 31 de diciembre, tengan disfrutados la parte proporcional del año trabajado.

El cuadrante que a continuación se detalla es el cuadrante oficial para todos los trabajadores y unidades de negocio, dejando la posibilidad de que cada centro de trabajo o unidad de negocio, pueda confeccionar otro distinto conforme a las directrices que en su caso estimen oportunas, para tener en cuenta al máximo sus particularidades.

Si en los periodos que a continuación se detallan no se pudieran disfrutar completamente la quincena a causa de su comienzo coincidiese en Festivo o Domingos, ya que el comienzo de una quincena siempre deberá de ser un día laboral, y para evitar que se produzca un solapamiento entre dos quincenas la que se va y la que vuelve de vacaciones ya que esto supondría un grave desajuste de personal en la empresa, se reduciría el periodo en un día a cada quincena hasta corregir el desajuste. En aquellos días que nos veamos perjudicados se recuperarán como asuntos propios, a petición del trabajador en las mismas condiciones que los permisos remunerados, sin que por tal motivo sea aplicado ningún tipo de perjuicio económico.

Para adecuar el calendario evitando casos como el descrito en el párrafo anterior, las quincenas darán comienzo el mismo día que se incorporan al trabajo el personal que ha disfrutado la anterior, sin que pueda mediar ningún día entre dichos cambios de esta forma podrán variar un máximo de tres días de los días uno o dieciséis de cada mes. Esto no dará lugar a la empresa para atrasar la marcha de una quincena de vacaciones.

El orden de los grupos y de quincenas será inamovible, dichos grupos serán confeccionados por orden numérico de menos a más (del grupo 1.º al grupo 12.º).

Grupo 1.º Primera quincena de junio y segunda quincena de diciembre.

Grupo 2.º Primera quincena de febrero y segunda quincena de julio.

Grupo 3.º Primera quincena de abril y segunda quincena de octubre.

Grupo 4.º Segunda quincena de enero y primera quincena de julio.

Grupo 5.º Primera quincena de enero y segunda quincena de junio.

Grupo 6.º Segunda quincena de abril y primera quincena de octubre.

Grupo 7.º Segunda quincena de febrero y primera quincena de agosto.

Grupo 8.º Primera quincena de marzo y segunda quincena de agosto.

Grupo 9.º Primera quincena de mayo y segunda quincena de septiembre.

Grupo 10.º Segunda quincena de marzo y primera quincena de septiembre.

Grupo 11.º Segunda quincena de mayo y primera quincena de diciembre.

Grupo 12.º Mes de noviembre completo.

El comienzo del disfrute de las vacaciones, será el día 1 y el día 16 de cada mes, siempre que no sea Festivo ninguno de estos días, si fuese festivo sería el primer día laboral, el comienzo de las vacaciones.

El personal contratado eventualmente disfrutará las vacaciones en función al tiempo trabajado: 2,5 días naturales por mes trabajado.

Si cualquier empleado causara baja voluntaria en la empresa antes del 31 de diciembre y hubiere disfrutado más días de vacaciones que las que le corresponden, estos serán descontados en el finiquito.

Si el empleado estuviera de Baja por Incapacidad Temporal al comienzo de sus vacaciones, tendrá derecho a que se le fije un nuevo periodo, en fechas distintas a las descritas para los turnos rotativos, quedando pendiente de disfrute dichas vacaciones hasta que el trabajador pase a situación de Alta por la Incapacidad Temporal. Si la baja por I.T se produjese dentro del periodo vacacional en ningún caso daría lugar a la anulación del periodo y se seguirán disfrutando y continuarán hasta su finalización en la fecha acordada.

Para los cambios de turnos de vacaciones, serán comunicados, como mínimo con un mes de antelación, siempre que el mismo se produzca de acuerdo con otro compañero de la misma categoría por su quincena, se presente por escrito con la firma de ambos compañeros y corroborado por su responsable directo.

Para todo el personal que está fijo en plantilla las vacaciones se darán por disfrutadas al 31 de diciembre.

En el periodo de vacaciones y hasta conseguir la unificación total de todos los centros de trabajo a través del convenio colectivo, se percibirá íntegramente la misma cantidad de una mensualidad normal en los centros de trabajo de Madrid, León, Manzanares, Valencia mientras que en los centros de Málaga, Sevilla, Las Palmas de Gran Canaria y Tenerife se contará el plus de asistencia únicamente.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Las horas extras realizadas en el seno de la empresa se retribuirán o compensará como posteriormente se detallan. No computarán a efectos de los límites de horas extraordinarias, aquellas horas consideradas de «presencia», ni las horas realizadas como «estructurales» que serán compensadas con tiempo de descanso equivalente.

Retribución: Dichas horas se retribuirán en su caso, con la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio, salvo que existiese algún acuerdo superior pactado por unidad de negocio.

Horas extraordinarias estructurales: Se considerarán horas extras estructurales, las que se realicen como consecuencia de periodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, etc., así como las que se realicen para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de la finalización de la Jornada Ordinaria de trabajo, y con el límite máximo establecido legalmente. Todo ello sin perjuicio de los requisitos exigidos, por la Legislación vigente, a efectos de cotización de las mismas.

Compensación por tiempos de descanso: Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso equivalente dentro de los 30 días siguientes del término del periodo de computo bimensual en el que se hicieron. Si no se compensasen en dicho plazo, se entenderá que se opta por abonarlas, en cuyo caso se pagarán en la nómina siguiente al vencimiento del plazo y computaran a los efectos de los límites legales señalados en el artículo 35.2 del E.T.

La compensación o abono de las horas extras, se realizará desde el principio de la no discriminación.

En todo caso, las horas extras acumuladas para su compensación se concederán en jornadas completas y se preavisarán con una antelación mínima de 24/48 horas.

Información horas extras realizadas: Las empresas entregarán a demanda de los representantes de los trabajadores y a los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente, resumen de las horas extras realizadas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad que realiza la empresa, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega, reparto, documentación de los mismos, etc.; de servicios que estén ya iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, respetando el límite máximo establecido. Asimismo se recomienda la disminución paulatina de la realización de horas extraordinarias.

Artículo 24. *Trabajo nocturno.*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, y no esté contratado específicamente en este horario, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 40% del salario base del convenio, más la antigüedad si le correspondiera.

No percibirá dicho plus el personal de movimiento u operaciones (conductores) o aquellos trabajadores que tengan un acuerdo económico global superior al del convenio colectivo de Empresa.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 25. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Empresa, estarán constituidas por el Salario Convenio y los complementos del mismo.

Todas las nóminas contemplarán, como mínimo, y estarán confeccionadas en base a los conceptos y cuantías económicas que se reflejan en el presente Convenio Colectivo, y que suponen los mínimos legales para cualquier trabajador de Cía. Logística Acotral, S.A., con la salvedad de los preceptos citados en la cláusula de disposición final del presente convenio colectivo que hacen referencia del método a seguir para la unificación total de todos los centros de trabajo.

Las tablas anexas, corresponden a jornada completa.

Artículo 26. *Salario Convenio.*

Se considera Salario Convenio a la suma de los siguientes conceptos retributivos:

Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus de asistencia, Plus de actividad, Plus de Zona (de futura creación para posibilitar la unificación de condiciones) y Pagas extras.

En ningún caso se considerará Salario Convenio, aquellos Pluses o Complementos Salariales que por su naturaleza no sean de carácter Salarial, (Plus Transportes, Kilometraje, Dietas u otros).

Complemento Salarial como Plus de Zona, no será compensable ni absorbible, que se incluirá en el devengo de las gratificaciones extraordinarias, en las 3 ó 4 pagas, y en el periodo vacacional, que será revisable al igual que el resto de los conceptos salariales con desviaciones de I.P.C., y revisiones salariales que se produzcan en el Convenio Colectivo de Empresa.

Se hará constar en las tablas anexas por zonas, la suma total de todos los conceptos fijos por categoría: mensual y anual.

Artículo 27. *Salarios.*

La empresa afectada por este convenio abonará los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por meses, conforme lo viene haciendo en el momento, entre los días 1 y 5 de cada mes abonará la nómina sin excepción, según tabla salarial que como anexo se adjunta y las liquidaciones se abonarán entre los días 10 y 15 de cada mes siguiente al de su devengo, aunque a lo largo del año 2005 la empresa se compromete a reducir este periodo en todo lo posible.

La primera columna de los sueldos o salarios bases, es la que regirá a todos los efectos para el cálculo de antigüedad consolidada, plus de peligrosidad, plus de trabajo nocturno y vacaciones, si bien las gratificaciones de julio, Navidad y paga de beneficios-paga de marzo, han de ser incrementadas con el plus de asistencia, puntualidad y conservación, en la forma que para cada uno de estos conceptos queda especificada en el apartado correspondiente.

Artículo 28. *Plus de Asistencia, Puntualidad y Conservación.*

Consecuentemente al establecimiento por ambas partes del presente convenio, se acuerda fijar un plus de asistencia, puntualidad y conservación en la cuantía que para cada categoría profesional aparece reflejada en la tabla salarial adjunta. El referido plus de asistencia se devengará por día de trabajo, acordándose al mismo tiempo determinar la pérdida de dicho plus de asistencia, puntualidad y conservación, por falta de puntualidad en la presentación al trabajo, descontándose el mismo por días, es decir, se perderán tantos días de plus, como días de faltas de puntualidad, independientemente de la posible repercusión sobre los demás conceptos retributivos en función del tiempo perdido. Se entiende por falta de puntualidad aquella que se produzca al incorporarse al trabajo el productor, rebasados los diez minutos de la hora de entrada en el mismo.

Las sanciones de pérdida del citado plus lo son con absoluta independencia de las que correspondan imponer a los trabajadores en función de sus reiteradas faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo, al amparo de la normativa laboral vigente.

Todas las sanciones por infracciones al Código de la Circulación por parte de los conductores, incluso su responsabilidad económica, serán de cuenta de dicho personal, menos cuando la misma sea consecuencia de defectos técnicos del vehículo, o de métodos de procedimiento de la empresa.

Artículo 29. *Plus de Actividad.*

En las mismas condiciones que el plus de asistencia se acuerda fijar un plus de actividad de 5,50 €/día trabajado por la participación en cargas y descargas de aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la unidad de negocio de Mercadona T1 y T2 dada la naturaleza de la mercancía a transportar, así como a aquellos conductores de la unidad de negocio de rutas nacionales e internacionales percibirán un fijo mensual por el mismo concepto de 120,00 €.

Para no perjudicar a los trabajadores en su periodo vacacional y estos vean disminuido su salario mensual se creará una bolsa de vacaciones por el mismo importe siendo abonada en el mismo mes del disfrute de las mismas.

Artículo 30. *Plus de Peligrosidad.*

Los productores que como consecuencia de la actividad que habitualmente desarrollase la empresa, transportes productos explosivos o inflamables (gasolina, gas-oil, petróleo, butano, etc.), percibirán un plus de peligrosidad equivalente al 30% sobre el salario base del convenio.

Dada la mínima actividad que la empresa tiene en esta materia, este plus será abonado por día de trabajo realizado con dicha actividad en la cuantía equivalente. En caso de que la empresa ampliase este servicio será competencia de la Comisión Paritaria su modificación.

Artículo 31. *Participación en beneficios. Paga de marzo.*

En concepto de participación en beneficios, los trabajadores afectados por el convenio, percibirán anualmente y en la fecha del 1 al 15 de marzo, una cantidad equivalente a 30 días de salario base de este convenio vigente, en el momento de abono de la paga, incrementada por la antigüedad consolidada que tuvieran reconocida en el momento de su abono, si bien la paga en su totalidad pudiera estar prorrateada mes a mes.

Asimismo se acuerda que aquellos trabajadores que durante el año inmediato anterior a la fecha del abono de esta paga de beneficios no hayan incurrido en más de diez faltas injustificadas de asistencia, percibirán la misma, incrementada al salario base y a la antigüedad, el plus de asistencia es el equivalente a un mes (cantidad establecida en tablas salariales como solo extras 112,03 €) y en la misma forma en que lo percibe normalmente un trabajador que presta sus servicios todos los días laborables.

A estos efectos se entienden como faltas justificadas las que derivan de enfermedades o accidentes, con sus correspondientes bajas, licencias o cualquier otro cumplimiento de deber público de carácter inexcusable, así como las ausencias de los cargos representativos en funciones en su cargo.

Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias de Navidad y junio.*

Las empresa abonará a su personal en cada uno de dichos meses, una gratificación extraordinaria consistente en 30 días de salario base de este convenio, incrementada, en su caso, por los aumentos periódicos por año de servicio que pueda corresponder al trabajador por el concepto de antigüedad consolidada.

El importe de las referidas gratificaciones extraordinarias será satisfecho sobre el salario base que exista en el convenio vigente en el momento de las mismas, más la antigüedad consolidada y el plus de asistencia, puntualidad y conservación, en idéntica forma y condiciones, conforme se indica para el abono de la participación en beneficios en el artículo 31.

Dichas pagas serán percibidas del 1 al 15 de junio y diciembre respectivamente, si bien se pudieran prorratear mes a mes.

Artículo 33. *Gratificación extraordinaria de septiembre.*

Asimismo la empresa abonará a sus trabajadores, entre los días 1 y 15 de septiembre, una gratificación extraordinaria de 241,18 euros sin distinción de categorías, si bien pudiera estar prorrateada mes a mes.

Artículo 34. *Antigüedad.*

La antigüedad, se hará efectiva en todas las delegaciones que esté establecida mediante Convenio Provincial, en la cuantía que se establezca en los mismos y que dada la unificación de este Convenio Colectivo mantengan su vigencia, sin perjuicio del incremento y revisión salarial que se pacte.

Se dejará abierta la posibilidad de su congelación en aquellas delegaciones que estén establecidas mediante negociación en Convenio. En contra partida, se podrá estudiar otro modelo de compensación como la creación de una Paga Extraordinaria de Antigüedad Consolidada de iguales condiciones que el resto de las pagas cuyo abono fuera en septiembre, etc.

También se acuerda la aplicación tal y como se viene haciendo de acuerdo a la norma vigente que indica la supresión del concepto de antigüedad en la provincia de Málaga, si bien los trabajadores que perciben retribuciones por tal concepto en virtud del citado artículo 14 verán incrementada dicha cuantía en el porcentaje de subida pactado en el actual convenio denominándose el mismo « antigüedad consolidada ».

Artículo 35. *Incremento salarial.*

Año 2005:

El 1 enero del 2005 entrará en vigor el incremento y revisión salarial para este año, del preacuerdo pactado anterior a la firma de este convenio, teniendo el acuerdo en su momento carácter de convenio y siendo válido en cuanto aplicación, procediéndose a la actualización y regularización de tablas sobre la base del acuerdo.

Año 2006:

El 1 de enero del 2006 se aplicará una subida del IPC real del 2005 mas un 1,5% de los salarios mensuales habidos con anterioridad en todos los centros de trabajo, siempre que el IPC real del año 2005, no supere el 3,5%.

De producirse un incremento superior a éste porcentaje, la diferencia será abonada en una paga única en enero del año 2007, o como se acuerde por convenio. Esta medida se adoptará por garantizar la estabi-

lidad productiva de la empresa, y nunca podrá dar como resultado, la pérdida de subida salarial acordada.

Artículo 36. *Liquidación y pago.*

El abono del salario se hará efectivo, del día 1 al 5 de cada mes y se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 37. *Plus de Transporte y Dietas.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en concepto de plus de transporte una cantidad fija mensual mínima de 75,74 euros, incluso el mes de las vacaciones.

La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos de manutención y alojamiento originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual.

Se devengará dieta cuando el trabajador como consecuencia del desplazamiento tenga que comer, cenar, pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual. En caso de que solo realice una de estas comidas, percibirá la parte proporcional de la dieta que le corresponda.

Solamente se percibirá la dieta en su totalidad cuando el trabajador coma, cene, pernocte y desayune fuera de su residencia habitual.

Si por necesidades del servicio, el trabajador, sin salir del lugar de su residencia habitual o de trabajo, realizara la comida o cena fuera de su domicilio o centro de trabajo, percibirá como compensación la denominada dieta de plaza.

El importe de las dietas, para los trabajadores de rutas nacionales o internacionales en caso de pernoctación, será el siguiente:

	Año 2005	Año 2006
Desayuno	3,30	3,60
Almuerzo	9,30	9,45
Cena	9,30	9,45
Cama	10,10	10,50
** Dieta completa	32,00	33,00
*** Dieta Internacional completa .	50,00	52,00

Aplicación de dietas:

** La dieta nacional no podrá ser fraccionada en todos los conductores de rutas nacionales e internacionales y será abonada en su totalidad (dieta nacional completa), es decir, por cada día de servicio en la empresa una dieta.

*** La dieta completa para el extranjero será abonada íntegramente y cuando exista duda de aplicación de dieta nacional o internacional será abonada en función de donde el conductor haya realizado el mayor gasto en su manutención.

En cualquier caso el incremento inicial de las dietas entrará en vigor a partir del 1 de marzo del 2004.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 38. *Beneficios sociales, culturales y de ocio.*

Se acuerda por ambas partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores de las Empresas recogidas en éste Convenio Colectivo, la creación de una comisión conjunta para estudiar los gastos y beneficios del año 2005-2006 y en base a los mismos establecer un presupuesto para elaborar un programa social para toda la empresa.

A modo de ejemplo este presupuesto se destinará a Ayudas para Libros, Becas de Estudios, Ayudas para Hijos Disminuidos Físicos y Psíquicos, Ayudas para Guarderías, Actividades Culturales y Actividades Recreativas y de Ocio.

Artículo 39. *I.T. (Incapacidad temporal).*

Compensación económica en caso de enfermedad. Accidente no laboral, accidente laboral y día de visita al médico no programada.

Compensación económica en caso de enfermedad y accidente no laboral:

Son creados cuatro grupos para la compensación:

Grupo A: Conductores de Tren de Carretera (Perritos) que presten sus servicios en la unidad de negocio que trabaja con el cliente Mercadona T 1 y T 2.

Grupo B: Conductores de vehículos articulados (Trailer) que presten sus servicios en la unidad de negocio que trabaja con el cliente Mercadona T 1 y T 2.

Grupo C: Conductores de vehículos rígidos que presten sus servicios en la unidad de negocio que trabaja con el cliente Mercadona T 1 y T 2.

Grupo D: Resto del personal.

Para todos los grupos, los tres primeros días de la baja se garantizan los importes diarios que se relacionan:

Grupo A: 23,17 euros/día.

Grupo B: 11,75 euros/día.

Grupo C: 4,65 euros/día.

Grupo D: Dada la complejidad de este grupo, se acuerda fijar el plazo de un mes para determinar el garantizado diario; una vez alcanzado dicho acuerdo, el mismo figurará como anexo al presente convenio.

Desde el cuarto día de baja hasta al decimoquinto días de la baja ambos inclusive, se garantizan los importes diarios que se relacionan:

Grupo A: 41,17 euros/día.

Grupo B: 38,75 euros/día.

Grupo C: 36,14 euros/día.

Grupo D: Dada la complejidad de este grupo, la diversidad de categorías y la diversidad de salarios, se acuerda fijar el plazo de un mes para determinar el garantizado diario; una vez alcanzado dicho acuerdo, el mismo figurará como anexo al presente convenio.

A partir del decimosexto día de baja y hasta el final de la misma, se percibirá:

Grupo A, B y C: La empresa complementará hasta el 100% del salario mensual pactado del mes anterior a la baja sin incluir el plus de actividad diario.

Grupo D: Dada la complejidad de este grupo, la diversidad de categorías y la diversidad de salarios, se acuerda fijar el plazo de un mes para determinar el garantizado diario; una vez alcanzado dicho acuerdo, el mismo figurará como anexo al presente convenio.

Accidente laboral: La empresa abonará el 100% de la cantidad que el trabajador viniera percibiendo con normalidad, sin incluir el plus de actividad, desde el primer día y mientras se encuentre en esta situación. Para ello se tomará como referencia el salario percibido en el último mes anterior a la baja.

Día de visita al médico no programada: Para las visitas no programadas al médico y que no sea entregado por parte del trabajador a la empresa el parte de baja se dispondrá de tres horas, ésta estará obligada a ocupar al trabajador el resto de la jornada. Si el trabajador no se reincorporase en el centro de trabajo la empresa le descontará el resto de jornada en la parte de salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo.

Artículo 40. *Póliza de Vida y Accidente.*

La empresa en aplicación de este convenio colectivo, se obliga a formalizar un seguro colectivo de vida y accidente para todos los trabajadores.

Y que la póliza garantice:

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con pérdida del puesto de trabajo, la cantidad de 24.000 €

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad a d de 36.000 €

Los referidos importes serán, exigibles en caso de accidente de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente, a la firma del convenio colectivo de la empresa.

Artículo 41. *Jubilación anticipada parcial a los 60 años.*

1.º De acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre; la Ley 12/2001, de 9 de julio; el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y disposiciones concordantes, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años, como máximo, a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del art. 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello en las condiciones establecidas por dichas normas, la Empresa se compromete a concertar un contrato a tiempo parcial con aquellos trabajadores que comuniquen con una antelación mínima de tres meses su voluntad de acceder a la jubilación parcial.

2.º Este contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá, entre otras, las siguientes particularidades:

a) El trabajador deberá reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo 5 años a la exigida.

b) El trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%.

c) La ejecución del contrato a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con su pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

d) El trabajador podrá acceder a la jubilación anticipada a los 64 años de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Dicho supuesto, el contrato a tiempo parcial se extinguirá a la fecha de su cese en el trabajo.

e) El cómputo de la jornada reducida pactada y de la jornada de trabajo resultante será anual.

f) De acuerdo con los criterios generales, la Empresa asignará al trabajador los servicios a realizar por éste, que mantendrá, con carácter general, su condición anterior.

g) El trabajador acogido a la jubilación parcial tendrá la opción de acuerdo con la empresa de realizar el servicio acumulado en los primeros meses de jubilación quedando exento de realizar trabajo alguno una vez finalizado.

La acumulación del trabajo no conlleva la acumulación de las percepciones que se devengarán a razón del 15% mensual hasta el paso a la jubilación total independientemente de cómo se realice el servicio.

Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo que regula el Real Decreto número 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar su cese en la empresa por jubilación todos aquellos trabajadores que deseen acceder a tal situación. En estos casos, la Empresa se obliga a sustituir al trabajador que acceda a la jubilación con una nueva contratación de carácter indefinido.

Artículo 42. *Premio de vacaciones por jubilación anticipada.*

Todo trabajador que opte por la jubilación anticipada y cumpla con los requisitos establecidos, a partir de los sesenta años de edad y una antigüedad mínima en la Empresa de 8 años, que cesen su relación laboral con la Empresa (desvinculación), tendrá derecho al disfrute del periodo vacacional según la tabla establecida en éste artículo, con la garantía del abono de la nómina (Salario total y complementos de una mensualidad habitual) establecida en su categoría durante dicho periodo vacacional.

- 150 días a los 60 años (5 meses).
- 120 días a los 61 años (4 meses).
- 90 días a los 62 años (3 meses).
- 60 días a los 63 años (2 meses).
- 30 días a los 64 años (1 meses).

Artículo 43. *Ayuda para libros.*

En concepto de ayuda escolar, la empresa abonará a sus trabajadores que lleven en la empresa como mínimo un año de antigüedad que tengan hijos en edad escolar y previa presentación del certificado de escolaridad, la cantidad de 103,20 euros para año 2005, sea cual fuere el número de hijos. Esta cantidad se abonará en las nóminas correspondientes a los meses de septiembre o octubre y para ello será necesario haber aportado la certificación antes del 20 de octubre.

Se considera que los trabajadores tendrán derecho a dicha ayuda siempre que tengan hijos en centros de enseñanza, con edades comprendidas entre los cuatro y dieciséis años independientemente de número de hijos.

Artículo 44. *Ayuda para hijos disminuidos.*

Las personas afectadas por el presente convenio que tengan algún hijo con minusvalía declarada del 33% o más, la empresa se compromete a realizar las acciones oportunas para mejorar su situación laboral, teniendo estos trabajadores prioridad sobre otros compañeros que no se

encuentren en esta situación para facilitar su integración, y ayudar de esta manera a una mejora en su vida social y familiar. Asimismo también la empresa abonará al trabajador afectado por este motivo un plus mensual de 30 €, independientemente del número de hijos afectados.

Quedando el abono y concesión de esta ayuda supeditado a que el beneficiario de la misma acredite ante la Empresa, con idénticos requisitos que los exigidos por la Seguridad Social a iguales fines, su derecho a la percepción de la ayuda de referencia, manteniéndose la misma mientras la persona disminuida objeto de tal percepción no encuentre empleo. Esta ayuda económica quedará suspendida durante el tiempo que la persona que da derecho a la misma trabaje, reanudándose su abono en el supuesto de volver a la situación de desempleado. Asimismo si un trabajador que sea objeto de este beneficio y no comunicase a la empresa cualquier variación de la situación por la que es beneficiario, la empresa se reserva el derecho de actuar legalmente contra el mismo.

Artículo 45. *Ropa de trabajo, calzado de seguridad, guantes de seguridad y otros.*

A todo el personal que les sea obligado la utilización de un vestuario determinado dado a la unidad de negocio que pertenezca, se le hará entrega del mismo antes de los meses de mayo y octubre y cada entrega constará de:

Vestuario de verano:

- 3 camisetetas.
- 2 pantalones.

Vestuario de invierno:

- 2 monos (mecánicos).
- 2 camisas y 2 pantalones.
- 1 jersey
- 1 chaleco o Parka en años impares según la zona de trabajo.

En la dotación de verano al personal de talleres se le entregará la misma dotación que al personal de movimiento.

La elección de color, tejido, etc. será de la empresa y los trabajadores tendrán la obligación de ir correctamente uniformados, siempre y cuando el personal disponga de instalaciones de vestuarios con taquillas y servicios con duchas para poderse cambiar antes de empezar su jornada.

Calzado de seguridad, guantes de seguridad y otros:

Asimismo, en cumplimiento de normas de seguridad, se entregará a cada trabajador un par de calzado de seguridad al año, salvo que por fuerza mayor (rotura), se le hará entrega de otro par, previa presentación de las mismas al responsable destinado para tal cometido por la empresa.

Se dotará de guantes de seguridad a todo el personal que lo necesite para el desarrollo de su trabajo habitual.

Se entregará por vehículo de un chubasquero para la protección de la lluvia y un chaleco reflectante para en caso de avería en carretera poder hacer uso de él. Asimismo a los conductores que no sean obligados a hacer uso de un vestuario en concreto se les hará entrega de un chaleco sin mangas o una parcas para protegerse del frío si se ve obligado a entrar en el interior del furgón de carga, si en ello consistiese su trabajo habitual.

CAPÍTULO VII

Permisos

Artículo 46. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Motivo	Tiempo
1. En caso de matrimonio (de distintos o igual sexos)	Dieciséis días naturales. Las nupcias que se celebren en día de descanso del trabajador, los dieciséis días naturales, comenzarán a computarse desde el primer día laboral del trabajador siguiente a las nupcias. Previo aviso de 30 días de antelación.
2. En caso de nacimiento de hijos	Tres días naturales.
3. En caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, padres y hermanos	Tres días naturales.
4. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos o suegros. Siempre que exista hospitalización superior a 48 horas o intervención quirúrgica con post operatorio en las mismas condiciones que la hospitalización	Dos días naturales.
5. En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres, entendiéndose por enfermedad grave los casos en que exista hospitalización superior a 48 horas o intervención quirúrgica con post operatorio en las mismas condiciones que la hospitalización	Tres días naturales.
6. Por traslado del domicilio habitual, previa justificación que certifique su veracidad	Un día natural.
7. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	Por el tiempo indispensable.
8. Por matrimonio, de padres, de hijos, hermanos	Un día natural.
9. Permiso para exámenes, en este apartado se estará a lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores	El tiempo necesario regulado por Ley.
10. Permiso por lactancia	En este apartado se estará a lo dispuesto en el art. 37. 4 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.
11. Permiso de libre disposición	* Un día natural. Solicitado con quince días de antelación y que los otorgados para ese mismo día no supere el 3% de la plantilla del centro de trabajo o unidad de negocio en cuestión. * Dos días descontados del periodo vacacional solicitado en las mismas condiciones.

Los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que se justificará a posteriori.

En caso de que el trabajador necesitara realizar algún desplazamiento (superior a 250 Kilómetros de radio), el permiso se ampliará en Dos días naturales más, solo en casos de los apartados 3,4 y 5.

* Los familiares de primer grado son: Padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos.

* Los familiares de segundo grado son: Abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

Artículo 47. *Permisos para asuntos particulares no retribuido.*

El personal podrá solicitar con la suficiente antelación posible de hasta un máximo de 15 días al año de permiso no retribuido y no cotizado con sujeción a su aprobación por parte de la empresa, para atender asuntos particulares que no admitan demora y no se puedan delegar y que podrá recuperar según, el Art. 22, de éste Convenio. Su concesión será obligatoria para la empresa salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal (ausencia mínima del 1% del personal, en el centro de trabajo o unidad de negocio del que se trate), se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 48. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa.—Esta dará derecho a la conservación del puesto y a la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

También a aquellos trabajadores que ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, la categoría y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La voluntaria.—Al personal fijo en la empresa que tenga una antigüedad mínima de cinco años podrá obtener excedencias voluntarias por una duración no inferior a 12 meses ni superior a 5 años y su reingreso deberá ser solicitado por escrito con al menos dos meses de antelación.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por un máximo del 1% de la plantilla, la superación de éste límite conlleva que la concesión de una nueva excedencia quedará sujeta a autorización de la empresa y que ésta pudiera asumirla, y así sucesivamente mientras se diera la superación del límite establecido.

La concesión de una excedencia voluntaria solo estará sujeta a no rebasar el límite establecido.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el trabajador otra vez si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el periodo de excedencia, éste será computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a asistir a cursos de formación que deberá ser convocado por el empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, de igual categoría o grupo profesional equivalente.

Otros tipos de excedencias voluntarias:

Estas tendrán una duración mínima de un año y máxima de tres años.

a) Para atender a un familiar de hasta Segundo Grado de consanguinidad o afinidad por enfermedad grave, accidente o no pueda valerse por sí mismo, siempre que el sujeto no desempeñe actividad retributiva.

b) Para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por maternidad, a contar desde el nacimiento de este, como por adopción, a contar desde la resolución judicial por la que se constituye dicha adopción.

Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto, la normativa legal vigente, así como las posibles mejoras que puedan contemplarse en cada momento

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 49. *Premios, faltas y sanciones.*

Premios:

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establece los correspondientes premios que podrá otorgar individualmente o por grupos.

Para la máxima eficacia de lo que se pretende, al ejercer esta facultad se ponderará estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorguen a quién no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premios a los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un agente de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En el caso a que se refieren los dos apartados anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del acto, no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar este no de modo formulario y corriente, sino con entrega total del interesado y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público, subordinando a ellos su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un periodo de treinta años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superiores a dos meses, y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidas en el concepto de afán de superación profesional aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten dispuestos a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente dispuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la esmerada conservación de los vehículos, el trato correcto y atento con el público, etc.

Se establecen los siguientes premios:

1. Condecoraciones y distintivos.
2. Cartas laudatorias.
3. Distintivos de honor para las dependencias o colectividades a las que corresponda.
4. cualquiera que se pudiera establecer mediante acuerdo comité intercentros y empresa.

a) La concesión de los premios previstos, con excepción de las cartas laudatorias, se hará por la Dirección de la Empresa, en expediente contradictorio instruido por propia iniciativa de aquella o a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo del agente o usuarios del servicio; en dicho expediente contradictorio serán oídos, también, los representantes de los trabajadores.

b) Las cartas laudatorias podrán ser acordadas por los jefes superiores de las respectivas dependencias, sin necesidad de expediente previo.

c) A estas concesiones se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

d) Todo premio obtenido se hará constar en el expediente del interesado y será computado a efectos de ascensos y cambios de categoría.

Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos y de actos meritorios, y consistirán en diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante diplomas honoríficos o cartas laudatorias. Y podrán concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien en número determinado a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo condecoraciones, premios o distintivos a los que cumplan el número de años de servicio exigido en las condiciones previstas. Estos premios se harán coincidir con las jubilaciones que anualmente se produzcan.

Por afán de superación podrán consistir en cualquiera tipo de premio de los ya estipulados y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas.

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos, cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas o que pueda establecer la Empresa.

Regimen disciplinario Cía. Logística Acotral:

Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.
Faltas graves.
Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

- 1) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- 2) El retraso injustificado, en las salidas de almacén y en llegadas a destino, que no supongan trastornos graves para nuestros clientes.
- 3) La incorrección en las relaciones con los clientes, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa, siempre que ésta acredite que le ha sido entregado el vestuario marcado en convenio.
- 4) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 5) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 6) El retraso en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada, salvo causa justificada que acredite el retraso producido, así como el no rellenar correctamente los datos del disco tacógrafo y demás documentación obligatoria.
- 7) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso, en el periodo de un mes.
- 8) El abandono del trabajo dentro de la jornada laboral, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
- 9) Descuidos o negligencias en la conservación del material con repercusiones leves para la empresa, o la desidia en el trabajo que afectase a la buena marcha del mismo.
- 10) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos.
- 11) No tramitar en tiempo y forma oportuno los partes de alta y baja de enfermedad o accidente por causa injustificada.
- 12) No respetar las indicaciones u órdenes que dicten los responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad.
- 13) Incurrir en errores de carga o descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor, el hecho tenga repercusión económica para la empresa debido a que la mercancía fuera perecedera, y el conductor haya sido informado por parte de la empresa del método de carga.
- 14) La rotura de parte de la mercancía del cliente, siempre que el encargado de fe de la existencia de negligencias por parte del conductor, y tenga repercusión económica para la empresa.
- 15) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa. Asimismo los conductores serán responsables de sus posibles consecuencias que conlleve dichos actos.
- 16) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, liquido de batería, frenos, gasoil etc, de los vehículos.
- 17) No cumplir con la vigilancia y control de los niveles de los equipos de frío, aceite, refrigerante, líquido de batería, gasoil etc., que pudieran provocar romper la cadena de frío de los productos transportados.
- 18) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo tanto exterior como interior.

2. Se consideran faltas graves:

- 1) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- 2) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- 3) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en el periodo de un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la

misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

4) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o el material de la empresa.

5) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor acreditada.

6) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los clientes y al público, siempre que constituyan una vulneración de los derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

7) Hacer uso en la jornada laboral, de juegos, programas informáticos no autorizados, entretenimientos etc que afecten al servicio normal del trabajo habitual.

8) La alegación de causas falsas para obtener las licencias establecidas.

9) Realizar sin permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

10) No usar los equipos de protección individuales (botas, guantes, chaleco reflectante y otros), que la empresa haya entregado, así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.

11) Los retrasos injustificados en las salidas de almacén y en la llegada a destino, que supongan trastornos graves para nuestros clientes.

12) No cumplir las normas y métodos impuestos por nuestros clientes en sus instalaciones, así como no hacer uso de los sistemas de control de carga, establecidos para la obtención de calidad total.

13) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc, de los vehículos, si este motivo causara repercusión económica para la empresa.

14) No cumplir con la vigilancia y control de los niveles de los equipos de frío, aceite, refrigerante, líquido de batería, gasoil etc, que pudieran provocar romper la cadena de frío de los productos transportados, causando con ello, un perjuicio económico para la empresa y al cliente.

3. Se consideran faltas muy graves:

1) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

2) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de un mes.

3) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, instalaciones de clientes o durante el servicio.

4) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos confidenciales que se conozcan por razón del trabajo.

5) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro.

6) Realizar un trabajo en situación de baja por enfermedad o accidente, por cuenta propia o ajena.

7) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

8) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, así como la manipulación intencionada de los limitadores de velocidad.

9) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y clientes.

10) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos para la empresa, o accidentes a terceros.

11) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

12) Utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños ocasionados a los vehículos por negligencia del conductor intencionadamente.

13) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

14) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

16) El hurto de mercancía propia o del cliente, así como la manipulación malintencionada de la misma para uso particular o de terceros.

La reiteración de una falta de un mismo grado (entendiendo por reiteración mas de dos), aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Las sanciones consistirán en:

a) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Postergación para el ascenso hasta dos años.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido disciplinario.

Tendrán vigencia las sanciones impuestas durante el periodo de un año, en el expediente personal de cada trabajador, desde que se produzca la notificación de la anterior falta cometida.

Todas las sanciones vendrán impuestas por la Dirección de la empresa. Las leves no requerirán comunicación por escrito a los representantes de los trabajadores, si bien, los mismos deberán ser informados de la imposición de dichas sanciones. Las graves requerirán notificación a dichos representantes, que podrán exigir una reunión con la dirección de la empresa, a fin de aclarar los hechos imputados en dicha sanción. Las muy graves, requerirán notificación por escrito a los representantes de los trabajadores teniendo la empresa la obligación de requerir antes de la entrega de la sanción una reunión con dichos representantes para exponer los motivos que llevan a tomar dicha sanción y la sanción acordada por la falta cometida.

Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en el apartado 3 con el número 7, (la superación de la tasa de alcoholemia), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure las averiguaciones, alegaciones o recursos; sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez presentadas las alegaciones, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

En el caso de que presentadas las oportunas alegaciones no resulte falta laboral alguna imputable al trabajador, la Empresa participará al interesado y a sus representantes el archivo del expediente sin sanción.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles; las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados siempre a partir de que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido.

Se considerarán causas justificadas, las ausencias al puesto de trabajo por privación de la libertad del trabajador, siempre que no exista sentencia condenatoria firme y siempre que el interesado haya comunicado en el menor plazo posible la situación en que se encuentra. En caso de que la privación de libertad superara las 24 horas, la empresa procederá a la suspensión del contrato del mencionado trabajador.

Retirada de carné.

Para los casos de retirada de carné de conducir, en vehículos de la empresa y realizando un servicio por cuenta de ella, la empresa suscribirá a favor de los conductores de plantilla un seguro de retirada de carné de

conducir por la cantidad mensual correspondiente al salario convenio durante el período de un año; pudiendo la empresa optar entre formalizar el seguro o acoplar al trabajador en otra categoría durante el período que dure la retirada del carné.

Si la Empresa optará por acoplar al trabajador durante la retirada del permiso de conducir en otros puestos de trabajo, aunque lo sea en grupo profesional distinto, esto llevará al trabajador a percibir los salarios inherentes al nuevo empleo y durante el tiempo que dure la retirada.

La Empresa podrá gestionar que la retirada del permiso lo sea en los meses de menor actividad de la misma, así como tratar de hacer coincidir la retirada con el período anual de vacaciones.

Se exceptúan los casos de retirada de carné de conducir como consecuencia de la ingestión de alcohol, estupefacientes (drogas) o imprudencia temeraria.

La aplicación de éste precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupo por categorías no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Multas.

Las multas o sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos deberán ser satisfechos por la persona que sea responsable de las mismas.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas en el Real Decreto 2916/1981 de 30 de octubre (Boletín Oficial del Estado número 297 del 12 de diciembre de 1980, y el reglamento 3821/1985 de la CEE), en relación con sus obligaciones respecto al uso y funcionamiento del tacógrafo y sus elementos.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, la empresa podrá deducir sin mas tramite de los haberes a percibir por el trabajador, el importe de las multas por este tipo de infracciones, que vengan a nombre de la empresa, sin perjuicio de que el trabajador por su cuenta y riesgo quiera continuar la vía contencioso-administrativa.

Las multas o sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos deberán ser satisfechos por la persona que sea responsable de las mismas.

A modo de ejemplo la empresa será responsable de las multas impuestas como consecuencia de:

- Aquellas infracciones originadas como consecuencia de instrucciones impartidas por el personal de mando de la Empresa que contravengan las normas de circulación.
- Cuando el vehículo no porte la documentación obligatoria.
- Aquellas originadas como consecuencia de defectos imputables al material con que se trabaja.
- Aquellas originadas por aparcamientos y estacionamientos indebidos por las propias exigencias de la actividad laboral.

A modo de ejemplo el trabajador será responsable del pago de las multas impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por:

- No respetar el Código de Circulación.
- Imprudencias temerarias.
- El uso de emisoras de radio sin autorización administrativa y sin autorización expresa por parte de la Dirección de la empresa.

En aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, será la Comisión Paritaria, quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso, determine en consecuencia.

Artículo 50. *Defensa jurídicas para el personal de la empresa.*

La empresa asumirá, previa solicitud del trabajador, la defensa jurídica del mismo en aquellos procedimientos en los que como consecuencia de su actividad laboral de conducción, se vea inmerso el trabajador en un procedimiento penal que no sea tramitado como Juicio de Faltas.

Esta defensa, consistirá exclusivamente en el nombramiento de Letrado perteneciente a sus propios servicios jurídicos internos o externos, y por lo tanto a elección de la empresa entre los que lo compongan.

En ningún caso, se entenderán comprendidas fianzas de cualquier clase que sean, multas, informes periciales a realizar en defensa del conductor, o cualquier tipo de costas y gastos procesales o extraprocesales que no sean los de Letrado defensor.

En cuanto al Procurador será el mismo Letrado que asuma la dirección del procedimiento el que lo designe con cargo al S.O.V., y si no estuviera cubierto deberá ser abonado por el propio defendido, salvo que la propia empresa estuviera personada, con lo que el mismo profesional representará a ambas partes con cargo a la empresa.

Todo ello, siempre que no se trate de un supuesto en el que por la propia responsabilidad del conductor, la empresa pueda personarse en las actuaciones como acusación particular por el perjuicio causado, y por lo tanto: incompatible con la propia defensa.»

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 51. *Representación de los trabajadores.*

En el caso de que exista alguna cuestión no contemplada en la redacción de éste articulado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá condicionar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados en la empresa, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Cuota sindical. La empresa afectada por este convenio se compromete a detraer de las retribuciones mensuales de los trabajadores que expresen y así lo soliciten por escrito la cuota sindical, y entregar dicha cifra a las personas que se determinen en la aludida comunicación, o bien a efectuar el ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

Los representantes de los trabajadores acogidos al presente convenio podrán acumular las horas sindicales a que tienen derecho y podrán hacer cesión de crédito horaria entre ellos a través del comité de empresa, comunicando el uso del crédito a la empresa y por lo tanto la liberación del trabajador con una antelación mínima de 36 horas, con el fin de que ésta pueda sustituir y no cause trastornos en los servicios que encomendados.

Los delegados de prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene, por las propias Mutuas Patronales y Organizaciones Sindicales. Dada la amplitud de lo expresado anteriormente, será competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada centro, el establecer el Plan de Formación a seguir, Centro de formación y el tiempo necesario para la misma y acreditación del curso realizado.

Por acuerdo, entre la empresa y los distintos comités de empresa y delegados de personal, Acuerdan la constitución de un Comité Intercentros.

Comité Intercentros:

De acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de Trabajadores, ambas partes Empresa y los Representantes de los Trabajadores, acuerdan que la Representación máxima de los trabajadores sea ostentada por el Comité Intercentros.

Este Comité estará compuesto por un máximo legal de trece miembros, aunque por acuerdo entre la Representación de los Trabajadores queda en la actualidad fijado en ocho, pudiendo ser aumentado cuando se considere y en la cuantía que se acuerde para garantizar la proporcionalidad y reflejar en todo momento la actualidad de la Empresa si se produjeran variaciones considerables de plantilla, sin que en ningún caso se pueda rebasar el máximo legal permitido de trece miembros. Estos serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal, de forma proporcional a la suma de todos los Representantes Sindicales de todos los Centros de Trabajo, garantizando la participación de todas las Organizaciones Sindicales con al menos un vocal dentro del Comité Intercentros.

Los vocales podrán ser sustituidos cuando se considere necesario por la representación de los trabajadores y cuando cambie la composición de los Delegados de Personal o Comité de Empresa del Centro de Trabajo.

De entre todos los miembros del Comité Intercentros será elegido un Presidente y un Secretario, y será elaborado un Reglamento de Régimen Interno de Funcionamiento del Comité para garantizar su funcionamiento y su estabilidad.

La Empresa concede la Liberación Total al Presidente del Comité Intercentros,

D. Francisco José Vegas Rosado, y al Secretario del mismo D. Francisco Malagón Muñoz, para centrar al máximo la gestión y colaborar de manera firme con la Empresa, y poder desarrollar su cometido como

Representantes Legales de todos los Trabajadores de las Empresas recogidas en el Convenio Colectivo de Empresa.

Las Organizaciones Sindicales se comprometen a mantener un diálogo fluido con las Empresas recogidas en éste Convenio Colectivo de Empresa que permita la mejor relación laboral con las menores tensiones posibles.

La sede social de este Comité queda fijada en C/ Cueva de Viera n.º 2 polg. Industrial Antequera Málaga, donde para hacer las funciones de Representación encomendadas por los trabajadores, la Empresa dispondrá todo lo necesario (oficinas con la dotación suficiente, sala de reuniones, teléfonos, ordenadores, material de oficinas, etc.), comprometiéndose por parte del Comité a hacer un uso correcto desde el principio de la buena fe contractual.

Se le reconoce la plena competencia al Comité Intercentros en las siguientes materias, además de todas las que se recogen en la normativa vigente y todos los temas de ámbito general que afecten a todos los centros de trabajo, así como asumirá todas las competencias que les sean delegadas por cualquier centro de trabajo, asumiendo toda la competencia si no existiese Representación Legal en algún centro, para que todo trabajador se encuentre amparado ante la Empresa.

Artículo 52. *Derechos, obligaciones, competencias y garantías del Comité Intercentros.*

Derechos:

El Comité Intercentros tiene el derecho a ser informado según el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores a:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector del transporte; sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y su programa.
- b) Anualmente tendrá conocimiento y a su disposición el balance, la cuenta de resultados, memoria y, en general, de cuantos documentos se faciliten a la dirección de la empresa.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
- e) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- f) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado dicho Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
- g) Ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
- h) En lo referente a estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

Obligaciones:

El Comité Intercentros tiene la obligación de Velar y Vigilar por que se cumpla todo lo referente a:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respeto de los pactos recogidos en este Convenio.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- d) Participación, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa (Institución Social, Becas, etc.) en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- e) Colaborará con la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la misma.
- f) Se reconoce al Comité Intercentros capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- g) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores,

aún después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la Empresa señale expresamente como de carácter reservado.

h) El Comité Intercentros velará porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal, como para los ascensos y velará asimismo por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Competencias:

El Comité Intercentros, tendrá todas las competencias que le concede la normativa vigente, sobre temas generales que afecten a los distintos centros de trabajo incluida la negociación del convenio colectivo de Empresa.

Así mismo, asumirá las competencias en las delegaciones en las que no haya representación sindical y aquellas que le sean delegadas por cualquier centro de trabajo a través de sus representantes.

Garantías:

Al Comité Intercentros se le reconocen las siguientes garantías:

- a) Ningún miembro del Comité Intercentros, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o las faltas muy graves obedecieran a otras causas, deberá instruirse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité Intercentros y Delegado del Sindicato al que pertenezca el trabajador sujeto a expediente, siempre que la Sección Sindical se hallare reconocida como tal de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. El Comité Intercentros podrá acumular las horas que a cada miembro le correspondan, dicha acumulación podrá efectuarse en computo anual y distribuir las en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que legalmente corresponda, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computarán como horas de crédito sindical, el tiempo utilizado en la Negociación del Convenio Colectivo por parte de la comisión negociadora designada a tal efecto.

Artículo 53. *Gastos de los representantes legales de los trabajadores.*

Se acuerda por ambas partes, Empresa y Comisión Negociadora, que la Empresa asumirá los gastos que genere el funcionamiento del Comité Intercentros. Este presupuesto garantiza la cobertura económica de la Representación de los Trabajadores Legalmente Constituidos y permitirá el funcionamiento del mismo.

En el supuesto de que existiera de manera puntual alguna discrepancia entre las partes en cuanto a hacer efectiva dicha cobertura, si no se llegara a acuerdo, será potestad de la Comisión Paritaria el decidir si procede o no la Cobertura Económica en el caso concreto que origina dicha discrepancia, y buscar solución al Conflicto mediante la Legislación Vigente en cada momento.

Las cuotas sindicales que se pacten se podrán descontar de la nómina mensual de los trabajadores, por autorización voluntaria del trabajador, dichas cuotas serán ingresadas por la empresa en el número de cuenta bancaria que se determine.

Artículo 54. *Elecciones sindicales.*

A efectos meramente electorales y de cara a clarificar el encuadramiento de cada una de las categorías profesionales y trabajadores en los distintos colegios electorales, se acuerda la siguiente distribución del personal:

Colegio A: Técnicos y administrativos, integrado por las siguientes categorías:

Todas las que se reflejan en el artículo 12 del presente Convenio dentro del colectivo de Administración.

Colegio B: Especialistas y no cualificados, integrado por las siguientes categorías:

Todas las que se reflejan en el artículo 12 del presente Convenio dentro de los colectivos de Operaciones y Taller.

Artículo 55. Asambleas. Lugar de reunión.

En lo referente a este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Material del Comité.

Se acuerda dotar por parte de la empresa en los centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, a los Comités de Empresa de un local acondicionado según esta establecido en el artículo 81 del Estatuto de Trabajadores. Asimismo también se hará entrega del material necesario para el desarrollo de su actividad y que en base a la nueva actualidad y distintas funciones desarrolladas por miembros de la Representación Legal de los Trabajadores se considera necesario mínimamente:

Material fungible necesario de oficina que se solicite por la Representación Legal de los Trabajadores.

Línea telefónica y fax.

Equipo informático actualizado: ordenador multimedia e impresora.

Cuenta de correo electrónico.

Material consumible informático que se solicite.

Mobiliario en buenas condiciones, cubriendo las necesidades de sillas, mesas y armarios para la custodia de documentación con las medidas de seguridad necesarias.

Artículo 57. Formación dentro de la empresa.

Todos aquellos cursos que se realicen en la empresa por parte de los trabajadores, serán previamente consensuados entre comité y empresa para la decisión, realización y horario de los mismos. Asimismo, la empresa dará al comité la información del presupuesto anual que se tiene para la realización de los mismos.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de Formación o reciclaje impartidos por las patronales o sindicatos, previa comunicación a la Empresa con la antelación posible y sin perjuicio del normal proceso productivo. Se valorará el cambio de turno para la asistencia a los cursos de formación sin perjuicio de lo anteriormente expuesto.

Los cursos de formación, acordados entre la empresa y el comité se impartirán dentro de la jornada laboral, siempre que dichos cursos no afecten gravemente al desarrollo de la actividad laboral de la empresa.

La Empresa facilitará a sus trabajadores la formación tanto en materia profesional como en salud laboral.

Se recoge igualmente, la disposición de las dos partes a actuar de buena fe, colaborando conjuntamente en todos los aspectos que tengan que ver con la Formación dentro de la Empresa dada la importancia que la misma tiene para el futuro y evolución de la Empresa y de los trabajadores.

Artículo 58. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera y Legislación Vigente en todo momento.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 59. Comité de Seguridad y Salud.

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores así, como la Legislación Vigente en cada momento.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

El Comité de Seguridad y Salud es el Órgano Paritario y Colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Artículo 60. Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud.

Tal como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales en su artículo 22 sobre vigilancia de la salud, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los distintos puestos de trabajo existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupo de trabajadores, que por sus características personales en relación del puesto de trabajo, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo establecer la periodicidad de dicha vigilancia, así como los términos o protocolos en base a los cuales se desarrollará dicha vigilancia, y contarán con el tiempo necesario, (tiempo no computable a las horas sindicales) para poder realizar en condiciones los trabajos y la responsabilidad del cargo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

No obstante a lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 61. Máquinas eléctricas de carga y descarga para vehículos de gran tonelaje.

Los vehículos llamados Tren de Carretera irán dotados de máquina eléctrica para realizar las tareas de carga, descarga y transbordos.

Asimismo se acuerda dotar a todos los vehículos de máquina eléctrica en zonas de cargas o descargas con pendiente superior al 2.5%, previa petición del interesado a su responsable, medición e informe de éste y posterior informe positivo del departamento de prevención, sin que en todo este proceso pueda demorarse más de un mes desde que el trabajador lo puso en conocimiento de su superior y la instalación si procediese de la máquina eléctrica.

La medición consistirá en una plomada en la trasera del vehículo en cuestión y midiendo los centímetros que se separa o introduce según la pendiente dentro o fuera de la caja del furgón el péndulo, realizada dicha medición se tomará la altura del interior del cajón y se dividirá entra la dada por el péndulo, obteniendo así el porcentaje que se tendrá en cuenta para la adjudicación o no de la traspaleta eléctrica (se adjunta tabla de referencia al texto de convenio).

La aplicación de esta norma es de carácter indefinido y su suspensión deberá ser aprobada por los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

Protección a la maternidad

Artículo 62. Garantía y protección a la maternidad.

La mujer embarazada, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando pueda existir cualquier tipo de riesgo para el embarazo, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto. Este cambio se producirá por solicitud facultativa.

Será de aplicación a todo el personal afectado por este Convenio, en todo lo referido al art. 37, apartados 4 y 6, del E. T. y a la Vigencia Legal en cada momento.

Asimismo y como mejora pactada en este convenio colectivo a las personas que terminen el descanso por maternidad de 16 semanas, y cuando se incorporen de nuevo a su puesto de trabajo, se le concederá una tarde libre semanal durante los tres meses siguientes con cargo a la empresa, para favorecer la adaptación a la nueva situación creada entre el trabajo y el hecho de la maternidad.

CAPÍTULO XII

Definición de categorías profesionales

Artículo 63. *Definición de funciones por categorías.*

Nivel I. Personal de dirección

En este nivel se encuentran el Director general y el Subdirector general, cuyas funciones y cometidos son los que le implica el cargo y las que le pudiera otorgar los propietarios de la empresa.

Nivel II. Personal adjunto a la dirección

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», (nivel I).

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

Director Financiero.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente del Departamento específico financiero, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Director de Recursos Humanos.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente específicamente de la coordinación y supervisión de las áreas de gestión de personal, selección del mismo y prevención en el trabajo, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Director/es de Departamento.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de los Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa, salvo en aquellas situaciones o cuestiones que afecten directamente a las parcelas de las que son responsables máximos el Director Financiero o el Director de Recursos Humanos, por lo que en estas situaciones siempre prevalecerá las decisiones que puedan tomar al respecto estos últimos.

Director de Delegación.

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, del Director Financiero en su parcela, del Director de Recursos Humanos en su parcela; dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de un centro de trabajo de importancia de la empresa de una delegación.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías, 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 que anteriormente ostentara 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, siempre que ello no suponga merma salarial.

Nivel III. Personal mandos intermedio

Ingenieros y licenciados.

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.

Ingenieros técnicos y Auxiliares titulados.

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.

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.

Responsable de Área o 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.

Nivel IV. (Logística)

Jefe de Tráfico de primera.

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cuarenta 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 tráfico, recorridos y consumo.

El personal de esta categoría pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

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 cuarenta 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.

Jefe de Tráfico de tercera.

Es el que, bajo supervisión directa de un jefe de tráfico de superior categoría y recibiendo órdenes de éste, las trasmite a sus subordinados, dirigiendo la prestación de servicios de un grupo de hasta veinte vehículos de la Empresa o contratados por ella, recayendo las responsabilidades si las hubiera sobre el de superior categoría.

En esta categoría no se podrá permanecer por un periodo superior a 6 meses.

Jefe de Taller.

Es el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudieran efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

Nivel V. (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 asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Igualmente, estarán comprendidas las funciones de atención a clientes y proveedores con respecto a sus demandas, quejas, pedidos, cobros o cualquier otra circunstancia que afecte al servicio y al buen nombre de la Empresa. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

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, convirtiéndose en jefe de sección o de negociado.

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

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, convirtiéndose en jefe de sección o de negociado.

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

Los Oficiales de 2.^a administrativos que desempeñen ésta categoría durante un periodo de tres años, consecutivos o alternos, pasarán automáticamente al cumplir el mismo a la categoría de Oficial de 1.^a administrativo.

Auxiliar administrativo.

Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Dentro de sus cometidos, podrá realizar funciones o tareas de la empresa, realizando funciones propias de administración tales como: recogida y entrega de impresos o documentos, en oficinas públicas y privadas; así como el diligenciamiento sencillo de los problemas burocráticos de la misma, tales como: confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

Los auxiliares administrativos que desempeñen ésta categoría durante un periodo de dos años, consecutivos o alternos, pasarán automáticamente al cumplir el mismo a la categoría de Oficial de 2.^a administrativo.

Nivel VI. (Operaciones)

Pertenecen 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:

Conductor mecánico.

Es el empleado que, estando en posesión del carné 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 y protección de la mercancía, siendo su obligación entoldar, atar, desatar y desentoldar el vehículo o participar activamente en estas operaciones si no pudiese hacerlas él solo, así como en el montaje y desmontaje de arquillos, si los tuviera el vehículo. 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. Así mismo cumplimentará todos los trámites administrativos, en oficinas públicas y privadas, para la comprobación y realización del transporte. En aquellos casos en que el transporte se realice «portes debidos», cobrarán el importe de los mismos salvo orden en contrario de la empresa.

Conductor.

Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné 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 complementadas necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía, siendo su obligación entoldar, atar, desatar y desentoldar el vehículo o participar activamente en estas operaciones si no pudiese hacerlas él solo, así como en el montaje y desmontaje de arquillos, si los tuviera el vehículo. 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. Así mismo cumplimentará todos los trámites administrativos, en oficinas públicas y privadas, para la comprobación y realiza-

ción del transporte. En aquellos casos en que el transporte se realice «portes debidos», cobrarán el importe de los mismos salvo orden en contrario de la empresa.

Conductor-Repartinador de vehículos ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carné 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. Deberá cumplimentar los trámites administrativos propios del transporte que efectúe, en cuanto a la entrega y recogida de mercancía y cobro se refiere.

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. Podrá realizar estas funciones, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas ejecutar, tanto de forma manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

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 encomendársela 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.

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, entrega, carga o descarga de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Los mozos ordinarios que vinieran desempeñando esta categoría durante un periodo de un año, consecutivos o alternos, pasarán automáticamente al cumplir el mismo a la categoría de mozo especializado.

Nivel VII. (Taller)

Jefe de Equipo.

Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de taller, 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.

Oficial de primera.

Se incluye en esta categoría a aquellos 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.

Oficial de segunda.

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.

Oficial de tercera.

Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Aprendiz o Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

Mozo taller.

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, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Nivel: VIII. (Personal auxiliar)

Telefonista.

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

Vigilante.

Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Personal de Mantenimiento y Limpieza.

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

CAPÍTULO XIII

Tablas salariales «anexos»

Artículo 64. *Tablas salariales en general.*

En este artículo se recogen todas las tablas de carácter general, vinculantes al presente Convenio Colectivo de Empresa.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 2005

Tablas salariales Convenio Colectivo año 2005

****Para el año 2006 habrá que aplicar a las tablas una subida del IPC real 2005 + 1.5%****

Categorías	Salario base - Euros	Plus de asistencia puntualidad y conservación - Euros	Salario mensual - Euros	Sólo extras - Euros	Plus de presencia y horas extras - Euros
Grupo I:					
Personal Superior y Técnico:					
Grupo A:					
Jefe de Servicio	1.097,63	3,50	1.097,63	112,03	10,66
Inspector Principal	989,17	3,50	989,17	112,03	9,55
Grupo B:					
Ingenieros y Licenciados ...	1.008,25	3,50	1.008,25	112,03	9,82
Ingenieros Técnicos y Auxiliares Titulados	827,49	3,50	827,49	112,03	8,03
Grupo II:					
Personal Administrativo:					
Jefe de Sección	861,35	3,50	861,35	112,03	8,35
Jefe de Negociado	822,36	3,50	822,36	112,03	8,23
Oficial de Primera	790,89	3,50	790,89	112,03	7,59
Oficial de Segunda	732,26	3,50	732,26	112,03	7,07
Auxiliar Administrativo	23,00	3,50	690,05	112,03	6,68

Categorías	Salario base - Euros	Plus de asistencia puntualidad y conservación - Euros	Salario mensual - Euros	Sólo extras - Euros	Plus de presencia y horas extras - Euros
Grupo III:					
Transporte de Mercancías:					
Jefe de Tráfico	809,89	3,50	809,89	112,03	7,84
Jefe de Tráfico 2. ^a	770,51	3,50	770,51	112,03	7,44
Jefe de Tráfico 3. ^a	745,16	3,50	745,16	112,03	7,20
Conductor Mecánico	25,22	3,50	756,59	112,03	7,33
Conductor	24,39	3,50	731,23	112,03	7,07
Conductor Moto y Furgoneta.	23,70	3,50	710,92	112,03	6,87
Ayudante	23,16	3,50	694,85	112,03	6,76
Mozo Especializado	23,01	3,50	690,33	112,03	6,73
Mozo Carga y Descarga	22,33	3,50	669,77	112,03	6,52
Grupo IV:					
Personal de Talleres:					
Jefe de Taller	905,35	3,50	905,35	112,03	8,79
Encargado o Contramaestre	794,82	3,50	794,82	112,03	7,70
Encargado General	777,30	3,50	777,30	112,03	7,52
Encargado Almacén	744,89	3,50	744,89	112,03	7,19
Jefe de Equipo	25,23	3,50	756,59	112,03	7,29
Oficial de Primera	24,68	3,50	740,53	112,03	7,42
Oficial de Segunda	24,14	3,50	724,45	112,03	7,01
Oficial de Tercera	23,44	3,50	703,03	112,03	6,78
Mozo Taller	23,01	3,50	692,45	112,03	6,71
Grupo V:					
Personal Subalterno:					
Telefonista	686,16	3,50	686,16	112,03	6,66
Portero	680,46	3,50	680,46	112,03	6,55
Vigilante	668,47	3,50	668,47	112,03	6,50
Limpiadora	668,47	3,50	668,47	112,03	6,50

Categorías	Salario anual - Euros
Grupo A:	
Jefe de Servicio	19.909,26
Inspector Principal	16.282,58
Grupo B:	
Ingenieros y Licenciados	16.568,51
Ingenieros Técnicos y Auxiliares Titulados	13.857,28
Grupo II:	
Personal Administrativo:	
Jefe de Sección	14.365,24
Jefe de Negociado	13.780,28
Oficial de Primera	13.308,16
Oficial de Segunda	12.428,86
Auxiliar Administrativo	11.397,96
Grupo III:	
Transporte de Mercancías:	
Jefe de Tráfico	13.593,20
Jefe de Tráfico 2. ^a	13.002,47
Jefe de Tráfico 3. ^a	12.622,27
Conductor Mecánico	12.921,33
Conductor	12.539,88
Conductor de Moto y Furgonetas	12.229,07
Ayudante	11.984,19
Mozo Especializado	11.913,55
Mozo de Carga y Descarga	11.602,74
Grupo IV:	
Personal de Talleres:	
Jefe de Taller	15.025,23
Encargado o Contramaestre	13.367,16
Encargado General	13.104,32

Categorías	Salario anual - Euros
Encargado almacén	12.618,23
Jefe de Equipo	12.926,04
Oficial de Primera	12.676,45
Oficial de Segunda	12.431,57
Oficial de Tercera	12.111,34
Mozo de Taller	11.913,55
Grupo V:	
Personal Subalterno:	
Telefonista	11.737,65
Portero	11.651,80
Vigilante	11.472,02
Limpiadora	11.472,02

CAPÍTULO XIV

Disposición final y cláusulas adicionales

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de las empresas acogidas a este convenio, que afecte tanto a la relación laboral como a las Condiciones Económicas, se estará de acuerdo por ambas partes, a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, así como al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones Legales y Reglamentarias que sean de aplicación.

Cláusula adicional primera.

Teniendo como objetivo final la unificación de condiciones salariales y laborales en todos los Centros de Trabajo, se acuerda escalonar en dos años aquellas condiciones que entrañan especial complejidad, si ello fuera posible de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, la empresa podrá reducir éste tiempo, siempre que se marque por ambas partes fechas para su ejecución.

Cláusula adicional segunda.

Haciendo referencia al Art. 25 del presente Convenio Colectivo de Empresa, quedan reflejados los siguientes conceptos económicos:

1.º A los trabajadores de Administración, Taller, Rutas y demás conductores repartidores de vehículos ligeros le serán aplicadas las tablas del Convenio Colectivo de empresa y se les abonará los atrasos del año 2004, siempre y cuando no tenga una retribución económica superior al convenio colectivo (ejemplo Trabajadores pertenecientes a la unidad de negocio de Mercadona T1 y T2).

2.º En el Centro de Valencia se seguirán aplicando los mismos salarios que en la actualidad dada su reciente creación. Será de aplicación el Convenio Provincial solo en lo referente a las tablas salariales, I.T. y partidas económicas; siendo de aplicación el resto del contenido del Convenio Colectivo de Empresa.

3.º En el Centro de Trabajo de León, se aplicará las tablas Provinciales vigentes y una subida salarial del 3,2% del bruto actual. Para aquellos trabajadores que han sido contratados para el Centro de futura creación de Betanzos y que recientemente entraron a formar parte de la Empresa, y prestando sus servicios actualmente en el Centro de León, se les aplicará los mismos salarios que en la actualidad perciben. Será de aplicación el Convenio Provincial solo en lo referente a tablas salariales, I.T. y partidas económicas; siendo de aplicación el contenido restante del Convenio Colectivo de Empresa.

4.º En el Centro de Trabajo de Manzanares, se percibirán un aumento salarial del 2% del Salario habitual, salvo aquellos trabajadores que tienen pactados salarios individuales con la Empresa, reconociendo ésta, la situación actual y para que no se realice éste tipo de negociaciones individuales entre trabajador y Empresa, haciéndole saber la parte de Representación de los Trabajadores a la Empresa, que debe de eliminar tales situaciones. Será de aplicación el Convenio Provincial solo en lo referente a tablas salariales, I.T. y partidas económicas; siendo de aplicación el contenido restante del Convenio Colectivo de Empresa.

5.º En el Centro de Trabajo de Madrid, se aplicará la regularización de las tablas salariales del 2005 en la base reguladora y un aumento

salarial del 2% del Salario habitual. Será de aplicación el Convenio Provincial solo en lo referente a Tablas Salariales del 2005, I.T. y partidas económicas; siendo de aplicación el contenido restante del Convenio Colectivo de Empresa.

6.º En los Centros de Trabajo de Málaga y Sevilla, que actualmente tienen compensaciones por las situaciones de I.T., dichos importes serán los acordados en el Art. 38 del presente convenio colectivo.

En accidente laboral se complementará la totalidad de la retribución mensual habitual, salvo el Plus de Actividad.

En el periodo de vacaciones del trabajador en estos Centros solo se descontará el plus de asistencia.

7.º En el Centro de Trabajo de Las Palmas de Gran Canarias, estara en las mismas condiciones que en Tenerife salvo que el plus de actividad en 2005 no se percibirá. En el año 2006 se percibirá la cantidad de 3,00 €/día, 2007 y 2008 su total unificación de cotización. Esto no significará menor salario en ninguno de los años, solo menor cotización.

En cuanto a la I.T. se respetará la del Convenio Provincial hasta lograr la total unificación.

Cláusula adicional tercera.

En el supuesto caso de ser aprobado el Convenio Nacional de Transportes de Mercancías por Carretera, será facultad de la comisión paritaria el proceder o no a su aplicación, para lo cual se reunirá oportunamente.

Cláusula adicional cuarta.

Ambas partes se comprometen, que a partir de la firma del Convenio Colectivo de Empresa, se establecerán las reuniones oportunas para que en las negociaciones del personal ubicado en el NIVEL IV, no se sigan realizando bilateralmente, sino que se haga a través de la Comisión Negociadora del Comité Intercentros.

Cláusula adicional quinta.

Es creada una comisión de trabajo encargada de analizar las jornadas laborales el cumplimiento de la normativa vigente de los tiempos de conducción y de descanso.

Esta comisión se reunirá cada dos meses de manera ordinaria y las decisiones firmes de esta comisión serán ejecutadas por la dirección de la empresa.

Cláusula adicional sexta.

Los mozos ordinarios que vinieran desempeñando esta categoría durante un periodo de un año, consecutivos o alternos, pasarán automáticamente al cumplir el mismo a la categoría de mozo especializado.

Cláusula adicional séptima.

Se acuerda por ambas partes, que cualquier tipo de Negociación o Acuerdo que sea imputable al Trabajador acogido por éste Convenio, será competencia de la Comisión Negociadora del Comité Intercentros.

Cláusula adicional octava.

Se acuerda la creación de una comisión para que en la medida de lo posible, se pueda adaptar aún mas el actual regimen disciplinario interno a la empresa. Dicho trabajo debiera estar concluido y acordado por ambas partes para antes de finalizar el mes de JULIO del año 2006, siendo incluido en el siguiente convenio colectivo.

Cláusula adicional novena.

Las partes firmantes de éste Convenio Colectivo acuerdan acogerse al SIMA, cuyo procedimiento se constituye en virtud del principio constitucionalmente reconocido a la autonomía Colectiva dentro del cual se recoge el derecho a la Negociación Colectiva y el derecho a la adopción de medidas de conflicto Colectivo y por tanto el de instauración de medios propios para su solución, recogido en el punto 4, Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, apartado (4.1.2.).