

Anexo IX*Protección a trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar*

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Repsol YPF S.A., así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Repsol YPF S.A. pone a disposición de sus empleados consisten en:

Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios Gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol YPF S.A., como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:

Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.

Apoyo Jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

Estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.

Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual, hasta entonces compartido con el agresor.

Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.

Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.

Anexo X*Retorno al ámbito de convenio del personal excluido de convenio no directivo*

De acuerdo con el acta n.º 10 de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco, la incorporación al ámbito del convenio del personal excluido, no directivo, se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

La reincorporación al ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se registrará por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el periodo de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, este más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

El grupo y nivel de convenio resultante de la equiparación no podrán ser inferiores a los del momento de la exclusión, o a los resultantes de la aplicación del correspondiente convenio colectivo, en su caso. Caso existir compromisos anteriores más beneficiosos para el trabajador, se estudiará de forma individual para adaptarlo a este acuerdo con respeto a las mejoras contempladas en dichos compromisos.

La diferencia que hubiera entre la retribución de convenio mencionada y la retribución fija en la situación de excluido de convenio, de ser esta positiva, se computará en un complemento salarial denominado «Complemento de retorno» (para Repsol YPF S.A. se computará en el

Complemento Desarrollo) que se actualizará a la misma tasa que varíe el convenio colectivo correspondiente. Este «Complemento de retorno» formará parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones.

Planteado el retorno, si algún trabajador que a la fecha de creación del correspondiente Plan de Pensiones ostentara las condiciones de excluido de convenio y participe, viera mermada la aportación de la empresa a dicho Plan, se procedería a su regularización mediante la creación de un nuevo concepto retributivo cuyo importe recogiera la citada merma, actualizable a la misma tasa de variación del convenio. Dicho concepto no formaría parte del salario computable a efectos de aportación al Plan de Pensiones. Si las aportaciones obligatorias totales sumadas a este último concepto fueran superiores al límite máximo de aportación anual establecido en cada momento en las especificaciones del Plan, en nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar dicho límite.

Ejemplo de aplicación:

Situación de excluido de convenio con fecha de antigüedad mayo 88:

Salario básico: 43.861,92.

Retribución fija exc.: 43.861,92.

Determinación del nivel de convenio:

Se toma el salario básico una vez descontada la antigüedad y se fija el nivel, en este caso sería el 5 El diferencial se incluye en el complemento desarrollo.

Determinación de la situación económica de convenio:

Salario Base: 39.377,46.

Complemento Desarrollo: 1.779,84.

Antigüedad (6 trienios * 450,77): 2.704,62.

Total retribución fija convenio: 43.861,92.

4697

RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de la Delegación de ESK, S. A. en la provincia de Huelva y sus zonas de influencia.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Delegación de la Empresa ESK, S.A. en la Provincia de Huelva y sus zonas de influencia (Código de Convenio n.º 9011002) que fue suscrito, con fecha 25 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 19 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO ARTICULADO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA DELEGACIÓN DE LA EMPRESA ESK, S. A. EN LA PROVINCIA DE HUELVA Y SUS ZONAS DE INFLUENCIA**CAPÍTULO PRIMERO****Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial y funcional.**

El ámbito de aplicación de este Convenio se concreta a la empresa ESK, S. A., y concretamente a la prestación de los servicios de transporte y suministro de gases licuados del petróleo, y otros productos, en las comunidades autónomas de Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha, en la Provincia de Castellón y su zona de influencia.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios o que puedan prestarlos en un futuro con vínculo jurídico-laboral, en cualquiera de los centros de trabajo, ubicados según clientes, dependientes de la delegación o base de Huelva, en la actualidad y que tan solo a título enunciativo y no limitativo, se concretan en los

centros de trabajo de Huelva, Algeciras (Cádiz), Dos Hermanas (Sevilla), Málaga, Mérida (Badajoz), Granada, Puertollano (Ciudad Real), Toledo, Castellón, etc., y Portugal, incluyéndose tanto los existentes como aquellos otros que pudieran establecerse en el futuro.

De conformidad con el Art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de la empresa, durante la vigencia del presente Convenio, se retirara, cancelara, desautorizara, redujera o se suspendiesen las autorizaciones administrativas, contratos y/o franquicias mercantiles que amparan el trabajo de la mercantil que hoy suscribe (contrato de Transporte con Repsol Ypf), este Convenio de trabajo quedará resuelto automáticamente como consecuencia de la terminación, variación o suspensión de la actividad objeto del mismo, y todo ello sin que medie responsabilidad de ningún tipo, hacia ESK, S. A.

Ante la posibilidad de renovación de permisos, autorizaciones o licencias o franquicias mercantiles, el trabajador contratado continuara con sus mismos derechos, sin que por motivo de esta renovación pierda la antigüedad adquirida.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Las normas que se derivan del presente Convenio, entraran en vigor a la fecha de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2008.

Artículo 4. *Ámbito Funcional.*

Se reconoce expresamente al presente Convenio fuerza normativa obligatoria, única y absoluta, quedando totalmente anulados cualesquiera otros pactos que no están incluidos en el texto actual, y expresamente los acuerdos anteriores, cuyas actas quedan nulas y sin efecto.

Artículo 5. *Absorbilidad.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variación económica en todo o en algunos conceptos retribuidos se consideraran absorbidas en las condiciones de este convenio, ya que únicamente tendrán eficacia practica aquellas que globalmente consideradas, y en computo anual, superen el nivel total de éste.

Artículo 6. *Garantía Personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente con carácter «ad personam».

Artículo 7. *Prórroga.*

El presente Convenio se prorrogara tácitamente por periodos iguales al de la duración inicial, si con un mes de antelación a su extinción no existe solicitud de revisión ante la Autoridad Laboral Competente, por cualquiera de las partes firmantes, manteniendo su validez hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 8. *Vinculación al convenio, concurrencia.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales, por lo que, en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulara o modificara alguno de sus puntos, este tendrá que ser considerado totalmente.

Durante la vigencia del presente Convenio, este no podrá verse afectado por lo previsto en ningún otro de ámbito distinto.

Para el caso de que la Autoridad Laboral no autorizase el presente convenio laboral, las partes firmantes acuerdan expresamente que todo su texto será considerado como Acuerdo Colectivo de Empresa, para su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo queda regulada en los artículos 4, 20, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Corresponde a la Empresa, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, mejora de métodos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.

Son facultades de la dirección de la empresa, además de las que se le otorgan por la legislación vigente en su ámbito:

I. Determinación y exigencias de los rendimientos normales a que se refiere el presente convenio.

II. Adjudicación del numero de elementos y de la tarea necesaria que corresponde al rendimiento mínimo exigible.

III. Fijación de las normas de trabajo que garanticen la calidad y seguridad del servicio, así como su continuidad. Igualmente, la exigencia de atención, vigilancia, conservación y limpieza de los vehículos, documentaciones, útiles, maquinaria, etc.

IV. La movilidad y distribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso, se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario periodo de adaptación.

V. El establecimiento por parte de la empresa de nuevos sistemas de organización del trabajo por modificación de sus relaciones contractuales con terceros, será obligatorio y firme aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada mediante la oposición razonada de sus representantes, y se mantendrá a la espera de la resolución dictada por la Autoridad Competente.

VI. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.

VII. La adaptación de normas de funcionamiento de la empresa y de rendimiento para unas nuevas formas de trabajo que resulten del cambio contractual realizado por los clientes de la empresa tanto operativo como táctico en personal, vehículos, maquinaria, utillaje, sistemas de información y futuras disposiciones de las empresas que contraten nuestros servicios.

Artículo 10. *Productividad.*

Ambas partes convienen en que la productividad tanto de las personas como de los demás factores que intervienen en la empresa constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida de sus trabajadores si bien ambas partes firmante del presente Convenio reconocen que la productividad no puede considerarse únicamente como una medición del ritmo físico, pues en la misma intervienen otros factores.

Las partes firmantes reconocen y consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- a) La política de inversiones.
- b) Racionalización de la organización productiva (buenos servicios de administración, tráfico, seguridad, talleres, etc.).
- c) Programación empresarial de la producción y de la productividad (política de futuros, buena comercialización y venta de la actividad de la empresa).
- d) Buen clima en las relaciones laborales, buena fe y paz social.
- e) Buenas condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- f) Política salarial e incentivo material.
- g) Calificación y profesionalidad de los trabajadores.
- h) Eliminación del absentismo y bajo rendimiento.

Artículo 11. *Productividad en el trabajo.*

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio, se han establecido sobre la base de una contraprestación normal y correcta del trabajo.

Artículo 12. *Movilidad del personal.*

a) La movilidad y distribución del personal, se hará con arreglo a las necesidades de la organización y producción, y es facultad de la Dirección de la empresa.

b) La ejecución de los trabajos convenidos se llevará a cabo bajo la dirección de la Empresa o de las personas en quien ésta delegue.

La empresa, de conformidad con el Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, pacta expresamente la polivalencia funcional y teniendo en cuenta la movilidad funcional también pactada, podrá encargar al trabajador, por probadas razones técnicas u organizativas que lo justifique y por el tiempo imprescindible, la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes. Mientras así lo realice, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en aquellos trabajos de categoría inferior, en los que se le mantendrá la retribución que venía percibiendo.

Artículo 13. *Movilidad Geográfica.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, prestarán sus servicios en el centro de trabajo designado por la Empresa, considerándose centro de trabajo, el recorrido existente entre las factorías de carga y el lugar de la descarga.

Teniendo en cuenta además que ambas partes firmante expresamente convienen que siempre y cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que lo justifiquen, lo hará en centro de trabajo alternativo o itinerante, según cliente puesto que expresamente se

pacta entre las partes contratantes la movilidad geográfica, y ello a tenor de lo dispuesto en el Art. 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo el trabajador prestar sus servicios laborales en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

Dado que el trabajador es contratado para prestar sus servicios laborales, y al mismo tiempo con la condición de adquirir unos conocimientos profesionales, siempre adaptándose a las nuevas tecnologías de los vehículos y características de los materiales a transportar, la empresa podrá libremente disponer del trabajador, en el sentido de ser utilizado profesionalmente para futuros lanzamientos de nuevos centros de trabajo o de los ya existentes de la empresa que aquí suscribe bien en la misma ciudad de residencia como en cualquier ciudad de España.

Expresamente se pacta y ello de conformidad con el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, que el trabajador, prestará sus servicios en el centro de trabajo que se le indique, por tanto la compensación económica a satisfacer por la empresa como consecuencia del traslado de su domicilio particular al centro de trabajo que se determine será la que esta fijada en las disposiciones al efecto. No obstante, la empresa podrá libremente, sin compensación económica alguna, variar el centro de trabajo.

Artículo 14. *Formación Profesional, Reciclaje y Perfeccionamiento.*

Formación de los Trabajadores: Se reconoce el derecho y se garantiza la formación y perfeccionamiento profesional.

Siendo necesario completar los conocimientos técnico-profesionales del trabajador, con la experiencia que ha de lograrse respecto a las formas de trabajo, organización interna, sistemas de servicio y de funcionamiento en general en un negocio cuyas características responden, especialmente a las de carga, descarga, traslado, suministro y manipulación de gases licuados del petróleo, así como otras variedades de productos químicos u otras mercancías.

Dadas las especiales características de funcionamiento de la empresa, y su constante puesta a punto, en cuanto a innovaciones tecnológicas y forma de prestar los servicios de transporte, los trabajadores aceptan a propuesta de la empresa, que en cualquier momento estarán obligados y en disposición de asistir a cursos de reciclaje y perfeccionamiento tanto si se desarrollan en el propio centro donde en ese momento este prestando sus servicios, como si los cursos tuvieran que realizarse en ciudad distinta a la de su residencia.

CAPÍTULO TERCERO

Contratación del personal

Artículo 15. *Selección y acceso del personal.*

La Empresa llevará a cabo la selección de personal laboral, promoción o provisión de puestos bajo principios de publicidad, mérito y capacidad profesional.

En cuanto a las modalidades de contratación a emplear en esta Empresa, se estará lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Se fija el periodo de prueba de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante este periodo de tiempo el trabajador deberá alcanzar la capacitación para desarrollar las funciones de su cargo y puesto. Caso contrario podrá comunicársele dentro del periodo pactado como de prueba, su cese sin derecho a indemnización.

En cuanto a este periodo de prueba, expresamente se pacta entre las partes contratantes, que en caso de incapacidad temporal o licencia, sea cual fuere la causa, este quedara en suspenso e interrumpido el cómputo del mismo, reanudándose el mismo cuando el trabajador se incorpore de nuevo a su puesto de trabajo.

Artículo 17. *Clasificación del personal por razón de su permanencia.*

El personal contratado se clasifica en: fijos o indefinidos, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, temporales, interinos o de sustitución y eventuales.

Los contratos eventuales realizados por necesidades del servicio, acumulación de tareas, etc., tendrán una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 meses, al termino de los cuales o se finalizara la relación laboral o se transformara dicho contrato en indefinido.

Artículo 18. *Preaviso del trabajador.*

Cuando un trabajador decida cesar voluntariamente en esta empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con acuse de recibo, y con un plazo mínimo de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 19. *Baja del trabajador.*

Cuando un trabajador, cause baja en la Empresa, de forma voluntaria, si ha preavisando con la antelación mencionada en el artículo anterior, la Empresa en atención a lo dispuesto en el punto 6 del apartado 1 del Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, y con un plazo de quince días antes de la fecha de la baja, pondrá a su disposición una propuesta de liquidación-finiquito, por los días trabajados del mes en curso y las partes proporcionales de las pagas extras.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 20. *Clasificaciones profesionales.*

Tienen por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales en que pueden ser asignados los trabajadores de acuerdo con sus conocimientos, profesionalidad, titulación o formación previa a su ingreso, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

Se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación se establece de la siguiente forma:

Grupo I: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión de un título universitario superior, medio o equivalente.

Grupo II: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de Bup, Fp 2.º grado, Acceso Universidad Mayores de 25 años, o equivalente.

Grupo III: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de Graduado Escolar, Fp 1.º Grado o equivalente.

Grupo IV: Puestos de trabajo para cuyo desempeño no se requiera la posesión de título alguno, salvo los técnico-profesionales en cuanto a carnés y habilitaciones para poder conducir los vehículos de transporte dedicados a la actividad para la que se suscribe el presente Convenio.

Grupo V: Resto del personal no clasificado en los anteriores.

A los efectos del presente convenio se establece la siguiente clasificación profesional por grupos:

Grupos I y II: Titulados de grado superior. Personal Superior y Técnico

Delegado Provincial: Se entiende por tal al que con iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa ejerce funciones de carácter técnico, mando y organización.

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

Inspector Jefe: Es el que previo estudio del servicio, fija las normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas ante incidencias de cualquier tipo.

Grupo III: Personal administrativo

Oficial de 1.ª: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos.

Oficial de 2.ª: Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que con subordinación a sus superiores, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomienden, incluidos los de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos.

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

Trabajador en formación: Es el empleado que sin conocimientos de carácter burocrático ha sido contratado para adquirirlos, bajo las órdenes de sus superiores y en su caso del tutor correspondiente. Ejecutará los trabajos que no revistan complejidad.

Grupo IV: Personal de transporte de mercancías:

Jefe de Tráfico: Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de los vehículos de la empresa, o contratados por ella, distribuyendo a personal, el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.

Conductor mecánico (largo recorrido): Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase 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. Es el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar la documentación del vehículo y la del transporte a realizar; y a dirigir la carga y descarga del producto transportado.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía, siendo de su obligación, si conduce camiones de los llamados «cajas», entoldar, atar, desatar y desentoldar el vehículo o participar activamente en estas operaciones, si no pudiera hacerlas él solo, así como en el montaje y desmontaje de arquillos, si el vehículo los tuviera.

Se entenderá como «largo recorrido» por la particularidad que supone el transporte de carga completa, entre factorías o entre factoría y grandes clientes.

Cuando conduzca vehículos cisterna, deberá realizar, respecto de su propio vehículo, los siguientes cometidos:

1. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas, así como sus accesorios, tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de carga y similares.

2. Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga. Abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado incluso subiéndolo, si ello fuera necesario, a lo alto de las cisternas; y expresamente realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

3. Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad.

4. En las cisternas de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

En las operaciones de distribución y reparto deberán tener en cuenta que los depósitos en los que deben descargar, reúnan los requisitos adecuados para poder efectuar dichas operaciones, tales como que el retimbrado del depósito este en vigor, que el nivel máximo (punto alto) este en condiciones de funcionamiento, que no sobrepase el grado máximo de llenado (85%), y que la situación y acceso al depósito reúnan las condiciones de seguridad adecuadas, etc.

5. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen, o de no estar fijados, por los que sean más favorables para el correcto cumplimiento del servicio.

6. Será deber inexcusable del conductor-mecánico, el comunicar de inmediato al responsable de taller o a la persona que al efecto la empresa señale para tal cometido, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Conductor: Es el empleado que aún estando en posesión del permiso de conducción de la clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos cisterna dedicados preferentemente a la distribución de cada carga entre varios usuarios particulares.

Cuando conduzca vehículos cisterna, tendrá los mismos cometidos que los señalados en el apartado anterior, números 1 a 6, para los conductores-mecánicos de largo recorrido.

En las operaciones de distribución y reparto, deberán tener en cuenta que los depósitos en los que deben descargar, reúnan los requisitos adecuados para poder efectuar dichas operaciones, tales como que el retimbrado del depósito este en vigor, que el nivel máximo (punto alto) este en condiciones de funcionamiento, que no sobrepase el grado máximo de llenado (85%), y que la situación y acceso al depósito reúnan las condiciones de seguridad adecuadas.

Oficial de mantenimiento: Es la persona que con capacidad técnica precisa y con conocimientos teórico-prácticos del oficio adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realiza trabajos corrientes de mantenimiento y conservación de los vehículos y material de la empresa.

Ayudante y peón especializado: Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que procediendo de aprendices o peones, poseen conocimientos generales del oficio y pueden realizar los trabajos más elementales del taller, con un rendimiento correcto.

Peón de carga y descarga: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija desta-

cada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lava-camiones, engrasadores, vulcanizadores y operaciones de las estaciones de servicio propias.

Vigilante: Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas, y demás dependencias de la empresa, tanto en turnos de día como de noche, encargándose al mismo tiempo de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anejas.

CAPÍTULO QUINTO

Jornada laboral, vacaciones, festivos, permisos, licencias y excedencias

Artículo 21. Jornada Laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral del personal que preste sus servicios para esta Empresa, queda establecida en 1826 horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

A los efectos de jornada de trabajo, el tiempo trabajado se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El trabajador afectado por el presente se compromete a realizar a petición de la empresa las horas extraordinarias que se le soliciten, y siempre dentro de los topes legalmente establecidos, pudiendo no ser abonadas en metálico y compensarse, según dispone el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Por las especiales circunstancias de la empresa, expresamente se pacta la posibilidad de que el descanso semanal y los días festivos, no coincidan con el fin de semana o con los señalados como festivos en el calendario laboral.

Artículo 22. Vacaciones.

a) El período de vacaciones será de 31 días naturales. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

b) El personal que en el momento que le corresponda disfrutar sus vacaciones, se encuentre de baja por accidente laboral o maternidad, seguirá teniendo derecho al disfrute y remuneración de la totalidad de las vacaciones si estas bajas coinciden con el periodo de las mismas, debiendo disfrutar éstas dentro del año natural y previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, o en su defecto en la fecha que fije la empresa, notificándolo al menos un mes antes del comienzo de su disfrute.

c) Siempre y cuando las diferentes secciones y centros de trabajo de la Empresa, estén debidamente atendidas, la empresa procurará que los trabajadores elijan a su mejor comodidad el periodo en que desean disfrutar sus vacaciones, siempre y cuando la preavisen con dos meses de antelación, a los efectos de adecuar las plantillas y en su caso proceder a las oportunas contrataciones de trabajadores para sustituciones en periodo de vacaciones.

d) Si por cualquier circunstancia algún trabajador estuviera interesado en disfrutar sus vacaciones en periodo diferente al establecido, este lo pondrá en conocimiento de la Empresa, y se adecuara a los turnos de vacaciones que ya están establecidos.

Artículo 23. Permisos y licencias.

1.º El trabajador preavisando con 48 horas y previa justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo que en cada caso se expresa:

a) 1 día por asistencia a la boda de padre, madre, hijos, hermanos, suegros, cuñados.

b) 3 días por nacimiento de un hijo, dentro del plazo de los 8 días siguientes al hecho causante.

c) 15 días naturales por licencia de matrimonio.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para asistir al trabajador o acompañar a su hijo menor de edad a la consulta médica de especialistas, sean o no de la seguridad social, siempre y cuando coincida el horario de la consulta con el de trabajo, y siempre con un máximo de 16 horas anuales, todo ello deberá ser oportunamente justificado.

f) 2 días consecutivos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, el plazo será de 4 días.

g) Se concederán permisos por exámenes finales a todos los trabajadores que cursen estudios oficiales.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Cuando el sujeto causante, que genera el derecho a los permisos retribuidos aquí contemplados resida fuera de la provincia donde en ese momento este su centro de trabajo, el permiso será de cinco días.

2.º En todo lo no expuesto en los apartados anteriores, previa solicitud del trabajador, la dirección de la Empresa, determinará la concesión o denegación del permiso, retribuido o no, y en atención a las necesidades de la Empresa.

Retirada de carné de conducir.

A quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir o venir al trabajo, se le retirare permiso de conducir como máximo dos meses, la Empresa ofrece al trabajador en esta situación las siguientes alternativas:

a) Pactar una Suspensión de relaciones Laborales, durante las cuales, la Empresa garantizará al trabajador la percepción del Salario Base, Prolongación de Jornada y Complemento ad personam.

b) Ocupación efectiva en el taller de la Base de Palos de la Frontera con el abono de las percepciones indicadas, salario base, Prolongación Jornada y ad personam de antigüedad, y en cada caso concreto en función del domicilio del trabajador, estudiara la medida de compensar los gastos de desplazamiento.

Artículo 24. Excedencias.

1.º Excedencia voluntaria: tendrán derecho a excedencia los trabajadores/as fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa.

La solicitud deberá hacerse por escrito 30 días antes de la fecha del efecto, y tendrá la misma una duración no superior a los cinco años.

Al terminar la excedencia el trabajador/a tendrá derecho a cubrir la primera vacante de su categoría que se produzca en la Empresa, siempre y cuando lo solicite 30 días antes de finalizar la misma.

2.º Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional categoría equivalente.

Las trabajadoras y trabajadores en el supuesto de maternidad o paternidad podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización de la misma, por un periodo máximo de tres años. Esta empresa podrá realizar contratos temporales que finalizaran al reincorporarse al trabajadora o trabajador en excedencia.

CAPÍTULO SEXTO

Retribuciones

Artículo 25. Salario base.

Es la percepción económica en dinero por la prestación laboral de los servicios profesionales por cuenta ajena en función de una clasificación profesional del trabajador.

El salario base por grupos se fija en:

- Grupo I: 874,97 euros/mes.
- Grupo II: 696,50, euros/mes..
- Grupo III: 608,67, euros/mes.
- Grupo IV: 820,00, euros/mes.
- Grupo V: 745,00, euros/mes.

Estos importes corresponden a la anualidad comprendida entre el 1-7-05 al 30-6-06.

Para la anualidad comprendida entre el 1-7-06 al 30-6-07 será Grupo IV: 850,00.€ y 770 €.

Para la anualidad comprendida entre el 1-7-07 al 30-6-08 será Grupo IV: 880.€/mes y 800.

Para el resto de grupos profesionales, se revalorizara de acuerdo con los incrementos pactados en el presente Convenio.

Los trabajadores con cualquier modelo de contrato, que sea a tiempo parcial o discontinuo, percibirán el salario, prorrateado según el tiempo trabajado.

Artículo 26. Prolongación de jornada.

Por lo especial de la actividad de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en el punto 2 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en este Convenio Colectivo o en su caso por futuros acuerdos entre Empresa y Representantes de los Trabajadores, la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mencionado art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de conciliar la prohibición de que las horas extras no pueden sobrepasar las ochenta en cómputo anual, los trabajadores que deban realizar funciones de finalización de tareas imprescindibles que no puedan ser interrumpidas, tales como viajes, descargas, u otras auxiliares de la actividad principal que no admitan espera, fuera de su jornada laboral y que no sean consideradas como exceso de trabajo para prevenir o reparar siniestros contempladas en el punto 3 del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, compensarán estos periodos con el abono de la hora extra en cuantía igual a la del valor de la hora ordinaria o, en su caso, por acuerdo individual del trabajador con la Dirección de la Empresa, con tiempos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

Artículo 27. Pagas extras.

La Empresa retribuirá a los trabajadores con tres pagas extraordinarias, denominadas de Julio, Navidad, y Beneficios y que serán abonadas, las dos primeras, los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente y consistentes cada una de ellas en el abono de una cantidad igual al salario base, más la antigüedad que con carácter ad personam, tenga el trabajador mas el Plus de Prolongación de Jornada, la de Beneficios se abonara el 31 de marzo del año siguiente y será de igual cuantía.

Los trabajadores con cualquier modelo de contrato, que sea a tiempo parcial o discontinuo, percibirán estas pagas extras, prorrateadas según el tiempo trabajado.

Artículo 28. Plus de t.p.c. (plus de peligrosidad):

Devengarán este complemento salarial aquellos conductos que teniendo en vigor el correspondiente permiso de conducción vehículos especiales de transportes de mercancías peligrosas, conduzcan vehículos de sus empresas que estén exclusiva y permanentemente dedicados a dicho transporte.

Dicho plus queda fijado en las siguientes cuantías:

Para la anualidad de 1-7-05 al 30-6-06:

- a) Conductores-mecánicos (largo recorrido): 102 euros/mes
- b) Conductores distribución: 53,00 euros/mes.

Para la anualidad de 1-7-06 al 30-6-07:

- a) Conductores-mecánicos (Largo recorrido): 105,00 euros/mes.
- b) Conductores de distribución: 55,00 euros/mes.

Para la anualidad de 1-7-07 a. 30-6-08:

- a) Conductores-mecánicos (largo recorrido): 109,00 euros/mes.
- b) Conductores de distribución: 57,00 euros/mes.

Artículo 29. Incentivos.

Los incentivos al personal conductor, se abonarán en función del trabajo realizado, referidos a viajes de ida y vuelta, estableciéndose los siguientes:

- a) Conductores-mecánicos (largo recorrido):

Huelva-Sevilla: 16,18 euros/viaje.

Recorridos cortos: 16,18 euros/viaje.

Otros viajes no clasificados: 9,11 euros x 100 kilómetros que el vehículo lleve carga.

- b) Conductores distribución:

La empresa satisfará mensualmente una cantidad igual a 6,59 euros x TM de carga distribuida. Esta cuantía se integrará, en cada centro de trabajo de los enumerados en el artículo 2 del presente Convenio, y será distribuida por partes iguales entre todos aquellos conductores que realicen este transporte, en sus respectivos centros de carga, y en proporción los días trabajados en el mes.

Los servicios de vaciados, se abonaran a razón de 30 €, por cada servicio, este precio tendrá la misma duración que todo el convenio es decir hasta el 30-6-08.

Guardia distribución.—Cuando por turno rotativo, un conductor de distribución se encuentre de guardia en domingo o festivo, y siempre que efectúe un suministro de Gas, percibirá por estos servicios de guardia y distribución la cantidad que se fija a continuación por dichos servicios única y exclusivamente, la cantidad que suministren pasara a la bolsa.

Sábados: 79 euros.
Domingo y festivos: 95,057 euros.

Artículo 30. *Locomoción y dietas.*

En los casos en que los trabajadores salgan de sus residencias por causas de trabajo o servicio, tendrán derecho al devengo de locomoción y dietas por desplazamientos. La cuantía de las mismas, será la siguiente:

- 1) Dieta Huelva-Sevilla: 33.14 euros día trabajado.
- 2) Media dieta Huelva-Sevilla: 16.57 euros día trabajado
- 3) Dieta Nacional: 39.02 euros día trabajado.
- 4) Dieta Portugal: 46.43 euros día trabajado
- 5) Festivo trabajado: 58.32 euros /día trabajado.
- 7) Dieta Internacional: 54.03 euros día trabajado extranjero.
- 8) Sábado trabajado: 34.01 euros día.

Artículo 31. *Retribuciones. Generalidades.*

Como contraprestación a sus servicios, el trabajador percibirá el salario establecido en el presente Convenio que le será satisfecho por mensualidades vencidas.

La Empresa queda facultada para hacer efectivo el pago de la retribución en moneda legal, cheque bancario, transferencia o cualquier otra modalidad en entidades de crédito, no computándose como jornada efectiva de trabajo el tiempo que, en su caso, se emplee para su cobro.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Mejoras sociales y premios

Artículo 32. *Póliza de seguros.*

La Empresa, concertará con entidad aseguradora de su elección una póliza de accidentes a favor de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en virtud de la que se les garantice a ellos o a sus herederos, si no hubiesen designado beneficiarios, la percepción de una indemnización de 19.555,16 € de capital para cubrir los riesgos de muerte, 29.371,78 € incapacidad permanente e incapacidad permanente absoluta, y 3.871,78 €, por traslado de cadáver en caso de fallecimiento.

Artículo 33. *Vestuario del personal.*

La Empresa facilitará ropa de trabajo adecuada a todo el personal laboral encuadrado en el presente Convenio, que presten servicios en puestos que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como el personal que deba usar uniforme, una vez al año.

Igualmente se facilitará ropa impermeable, al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo, utensilios, herramientas o maquinaria de uso diario que tenga en su poder el trabajador a la fecha de la extinción del contrato de trabajo, en su caso, se retornaran a la empresa simultáneamente al cobro de la liquidación por finiquito.

Artículo 34. *Complementos por incapacidad temporal.*

En los casos de suspensión de la relación laboral por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la Empresa complementará la acción protectora de la seguridad social, de la siguiente manera:

- 1.º Accidente laboral: en caso de accidente laboral, la Empresa completará desde el primer día el 100 % de la base de cotización por dicha contingencia.
- 2.º En los restantes casos de I.T., regirá el punto anterior, pero el complemento se aplicará desde el día 21 de la incapacidad temporal.

Artículo 35. *Defunciones.*

En caso de fallecimiento de un trabajador que se encuentre de alta y prestando sus servicios laborales, la Empresa abonará a sus herederos un mes de salario base más antigüedad en concepto de ayuda por defunción.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

Con el fin de aplicar una norma única, objetiva e igual para todos los trabajadores afectados por el presente, en materia de puntualidad, permanencia, disciplina y asistencia al trabajo, se establece, sin perjuicio del descuento automático de haberes por los días no trabajados o cualesquiera otras fracciones de tiempo inferiores a la expresada en este Convenio, las faltas laborales y las correlativas sanciones que, ser sometidas para su calificación y graduación a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

- 1.º) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 2.º) La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe el trabajador, la imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros o público.
- 4.º) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

- 1.º) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
- 2.º) Las discusiones en el puesto de trabajo que repercutan en la buena marcha del mismo.
- 3.º) Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione, perjuicio grave a la Empresa.
- 4.º) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5.º) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores, incumpliendo las ordenes e instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y que puedan acarrear un perjuicio grave.
- 6.º) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasionara perjuicio grave a la Empresa, la falta sería considerada como muy grave.
- 7.º) La negligencia maliciosa en el desempeño de su trabajo.
- 8.º) La incidencia de mas de tres faltas leves, dentro de un mismo trimestre.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

- 1.º) Mas de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- 2.º) La embriaguez, aunque sea ocasional, durante el servicio.
- 3.º) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
- 4.º) La manifiesta negligencia en el puesto de trabajo cuando cause perjuicio grave a la Empresa.
- 5.º) El fraude, deslealtad, y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.
- 6.º) El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la Empresa, durante la prestación de su trabajo.
- 7.º) La simulación reiterada de enfermedad.
- 8.º) Inutilizar, destruir o causar desperfectos, en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, siempre que se cometan negligentemente.
- 9.º) Tres faltas graves de limpieza y aseo personal.
- 10.º) Malos trabajos de palabra u obra, y falta de respeto grave, con el público en general y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.
- 11.º) Simular la presencia de otro compañero en el puesto de trabajo, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta u otro medio de control.
- 12.º) La reincidencia en faltas graves, dentro de un trimestre.
- 13.º) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- 14.º) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 15.º) El abuso de autoridad y la coacción sexual respecto de cuantas personas se relacionen con el desempeño de su trabajo.
- 16.º) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

17.º) Y en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la Empresa, sus instalaciones, maquinaria o al público en general.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal
Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
Traslado a otro centro de trabajo o departamento.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a tres meses.
Inhabilitación para el ascenso durante un periodo de has tres años.
Despido disciplinario.

Artículo 41. Graduación de las sanciones.

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los trabajadores, en el público en general y en la propia Empresa.

Artículo 42. Prescripción de las faltas y sanciones.

- 1.º) Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- 2.º) Las faltas graves, prescribirán a los veinte días.
- 3.º) Las faltas muy graves, a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiera cometido, o desde el momento en que hubiera trascendido o se hubiese alcanzado su conocimiento.

CAPÍTULO NOVENO

Varios

Artículo 43. Derechos sindicales de los trabajadores.

Todos los trabajadores tendrán derecho a que se salvaguarde los derechos sindicales que la normativa legal les concede y vendrán obligados a poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito, los actos que suponen abuso de autoridad.

La Empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días y resolverá en el de diez, dando traslado de la resolución al interesado, para que este proceda en la forma que a su derecho convenga, haciéndose público en el tablón de anuncios.

Artículo 44. Comisión Paritaria.

Se crea para la vigilancia, control y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, una Comisión Supervisora, que estar compuesta por los negociadores que suscriben el presente o por las personas en que cada una de las partes deleguen, y que no podrá ser superior a tres miembros por cada una de las partes.

Las funciones específicas de esta Comisión serán:

1. Asesorar a las partes firmantes del presente Convenio, en la interpretación de las cláusulas del mismo.
2. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación en los «problemas» tanto colectivos como individuales que se planteen.
4. Arbitraje de las cuestiones que les sean sometidas por las partes.

Artículo 45. Concurrencia de convenios.

Durante la vigencia del presente Convenio, este no podrá verse afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto y conservara su vigencia hasta la finalización prevista.

Artículo 46. Incrementos salariales para los años 2006, 2007 y 2008.

Al haberse pactado expresamente que la vigencia del presente Convenio finalizará el día 30 de junio de 2008, y fijados tanto el salario Base, como el Plus de Peligrosidad, para toda la duración del convenio, reflejados sus importes definitivos en el CAPÍTULO correspondiente, expresamente se acuerda que los conceptos variables es decir, incentivo de kilómetros, viajes prefijados, dietas en sus distintas modalidades, etc., para los próximos años 2006-2007 y 2008, sufrirán un aumento igual al del I.P.C. definitivo mas 0,5 % al final de dicho periodo, aun cuando al comienzo de cada anualidad se abonara a cuenta del importe definitivo un 2'5% que servirá de a cuenta de su importe definitivo.

CAPÍTULO DÉCIMO

Salud laboral

Artículo 47. Salud laboral.

Todo trabajador de esta Empresa tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo derecho el trabajador, en la persona de sus representantes sindicales, a participar en la política de prevención de accidentes y el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, y concretamente tendrá derecho a:

1.º) Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo y las medidas preventivas para evitarlos.

2.º) Paralizar su trabajo si se considera expuesto a un riesgo grave y a no retornar al mismo, hasta que éste haya sido eliminado.

3.º) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños ocasionados por los riesgos a que este expuesto.

4.º) El trabajador estar obligado en uso de sus derechos, a seguir las enseñanzas y a realizar las prácticas que le sean impartidas por la Empresa Municipal, en aplicación de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

Por su parte, la Empresa está obligada a:

1.º) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo.

2.º) Facilitar la participación de los trabajadores en la política de seguridad e higiene garantizando una formación adecuada y práctica, tanto a los trabajadores de nuevo acceso, como a los que cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

Cláusula adicional primera.

Todos los acuerdos de este Convenio a los que las partes deliberantes conceden plena validez y fuerza de Ley, han sido acordados por libre manifestación de voluntad de los firmantes, siendo los mismos su exacto reflejo.

Cláusula adicional segunda.

En lo no previsto en el texto del presente Convenio, se estará a los dispuesto, como norma de derecho supletorio, en el Acuerdo General Para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de octubre de 1997, o norma que la sustituya.

Cláusula adicional tercera.

Las partes negociadoras tras llegar a la elaboración y aprobación de este Convenio acuerdan para el buen fin del mismo respetar lo pactado, la demás legislación laboral vigente y mantener las buenas relaciones por las dos partes.

Cláusula adicional cuarta.

Para resolver los conflictos que puedan surgir entre las partes negociadoras y tras reunión de la Comisión Paritaria, si no existiese acuerdo en la misma, ésta podrá nombrar, de mutuo acuerdo, uno o varios mediadores que, tras estudiar la cuestión objeto de su mediación, formulen el correspondiente dictamen.

La negativa de las partes a aceptar la propuesta presentada por la mediación, habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviarán copias a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes, habrán de hacerse públicas de inmediato.

Y, en prueba de conformidad con todo lo aquí expuesto, firman el contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa, y a todos los efectos, y en Huelva.

Con los acuerdos alcanzados, los asistentes dan por cumplido el requerimiento de la Autoridad Laboral, aprobándose por unanimidad las modificaciones contenidas y se faculta al representante de la Empresa para que comparezca ante la Autoridad Laboral requirente a los efectos de aprobación, registro y depósito del presente Convenio y sus modificaciones; levantándose la sesión a las quince horas del día de su celebración.

Y conformes, firman todos los asistentes.

4698

RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales correspondientes al año 2006, del Convenio Colectivo de trabajo del sector de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Visto el texto de las tablas salariales correspondientes al año 2006 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, publicado en el B.O.E. de 29 de junio de 2006 (código de Convenio n.º 9903385), que fue suscrito con fecha 2 de febrero de 2006, de una parte por la Asociación empresarial ASEMAVI en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo, 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 de la citada revisión salarial 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, 19 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, AVILA, VALLADOLID Y PALENCIA

En Madrid, a 2 de febrero de 2007.

Asistentes:

Por CCOO:

Doña Carmen Expósito Robles.
Don Vicente Rodríguez Jara.

Por UGT:

Don José Mesa Ortega.

Por ASEMAVI:

Don Juan Manuel Chicote Díaz.
Don Alfonso Elósegui Parrella.
Don Pedro Sánchez Silván.
Doña Belén Iglesias Gallego.

Asesores:

Doña Mónica Ruiz Gallardo.
Doña Elena Álvarez de las Asturias.

Siendo las 12:00 horas del día 2 de febrero de 2007, se reúnen en la sede de UGT, calle Avenida de América, 25, Madrid, las personas relacionadas que se reconocen como interlocutores válidos para la firma de la revisión salarial del año 2006, con los efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006 según consta en el artículo 14 punto II del Convenio Colectivo.

Se estudian y examinan las tablas salariales confeccionadas y encontrándolas correctas, se procede a su aprobación por todas las partes.

Se autoriza a la organización empresarial ASEMAVI y a sus representantes, don Alfonso López-Ibor Aliño y doña Elena Álvarez de las Asturias, para que cualquiera de ellos, de forma solidaria, en representación de todas las partes, registre el acta del acuerdo y las tablas salariales de la revisión correspondiente al año 2006, del sector de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Marroquinería

Tabla 2004 con revisión 1,2 %

	Salario Mensual	Incentivo convenio
<i>Grupo profesional 1</i>		
Personal Técnico titulado:		
Nivel 1	1.205,50	200,92
Nivel 2	1.110,32	185,05
<i>Grupo profesional 2</i>		
Personal Técnico no titulado:		
Nivel 1	1.046,87	174,48
Nivel 2	888,25	148,05
Nivel 3 (A)	856,53	142,75
Nivel 3 (B)	830,06	127,16
<i>Grupo profesional 3</i>		
Personal Administrativo/Mercantil:		
Nivel 1 (A)	1.046,87	174,48
Nivel 1 (B)	888,25	148,05
Nivel 1 (C)	723,28	120,55
Nivel 2	824,79	137,46
Nivel 3	723,28	120,55
Nivel 4 (A)	674,10	112,35
Nivel 4 (B)	666,20	111,03
Nivel 4 (C)	650,34	108,39
<i>Grupo profesional 4</i>		
Personal Obrero:		
Nivel 1	777,23	129,54
Nivel 2	716,95	119,49
Nivel 3	666,17	111,03
Nivel 4	634,45	105,73
Nivel 5	452,05	75,34
Nivel 6	419,33	69,89
<i>Grupo profesional 5</i>		
Personal Subalterno:		
Nivel 1	761,34	126,90
Nivel 2	650,34	108,39
Nivel 3	634,45	105,73

Marroquinería

Tabla 2005 con revisión 4%

	Salario Mensual	Incentivo convenio
<i>Grupo profesional 1</i>		
Personal Técnico titulado:		
Nivel 1	1.253,72	208,95
Nivel 2	1.154,73	192,45
<i>Grupo profesional 2</i>		
Personal Técnico no titulado:		
Nivel 1	1.088,74	181,46
Nivel 2	923,78	153,97
Nivel 3 (A)	890,79	148,46
Nivel 3 (B)	863,26	132,25
<i>Grupo profesional 3</i>		
Personal Administrativo/Mercantil:		
Nivel 1 (A)	1.088,74	181,46