

En el análisis de esta experiencia, en todo caso, se tendrá en cuenta el comportamiento del conjunto de procesos de la prestación de IT, en esta Comunidad Autónoma durante el periodo analizado.

El INSS se reserva la capacidad de llevar a cabo las actuaciones y controles pertinentes en orden a verificar cualquiera de los factores que se incluyen en la valoración de resultados en aplicación del Programa-Piloto.

5. Formación.

La formación de los profesionales es de capital importancia para el trabajo en equipo hacia un uso adecuado de una prestación sanitaria y social que representa la incapacidad laboral. En este sentido este convenio fomentará la formación en todas sus fases y para todos los profesionales implicados. Se fomentará la formación de profesionales en las fases de grado, de postgrado, de especialización y continuada. Por su importancia, se priorizarán las actividades a desarrollar en las fases de especialización en ciencias de la salud, incluyendo en la medida de lo posible la formación a través de estancias electivas en las Unidades Médicas del INSS para los futuros especialistas en Medicina Familiar y Comunitaria con arreglo a los requisitos del programa de formación oficial que regula esta especialidad. Por otra parte, en la formación continuada de los profesionales se fomentará la realización de actividades formativas con la metodología de seminarios, cursos de formación, estancias formativas e intercambio de profesionales con el objetivo de alcanzar, a través del conocimiento, un trabajo en equipo en esta prestación.

6. Distribución del incentivo económico.

La cuantía transferida irá destinada a incentivar a los agentes participantes en la experiencia piloto, y a la modernización y mejora de los recursos informáticos y materiales empleados en la misma, distribuyéndose entre ellos, de conformidad con los criterios que se fijen en la Comisión Mixta contemplada en el Convenio. Dichos agentes serán: Inspectores médicos y Subinspectores sanitarios, médicos de atención primaria y especializada y otro personal de apoyo que participen en la experiencia de la administración.

7. Transferencia del crédito a la Comunidad Autónoma.

El crédito figurado en el Convenio para esta Comunidad Autónoma se transferirá de conformidad con lo establecido en su Cláusula final, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

Para la ejecución del Programa se pondrá a disposición del Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma, mediante un anticipo a cuenta, los fondos necesarios para poner en marcha el citado Programa. En fechas posteriores, coincidiendo con las etapas marcadas, se irán efectuando liquidaciones ajustadas a los objetivos alcanzados en cada una de ellas.

Anticipos y liquidaciones.—Al inicio del Programa, el Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma recibe un anticipo del 25% del crédito. Esta cantidad se mantendrá anticipada a lo largo de la ejecución del Convenio y sólo será objeto de liquidación al final del Programa.

En el mes de abril se hará la valoración de los objetivos alcanzados en el primer trimestre y se abonará íntegramente la cantidad que corresponda a tal valoración.

En el mes de julio se le abonará la cantidad obtenida en la valoración de los objetivos alcanzados en el segundo trimestre.

En el mes de octubre se le abonará la cantidad obtenida en la valoración de los objetivos alcanzados en el tercer trimestre.

En los cinco primeros días del mes de diciembre, se llevará a cabo la liquidación final, referida a la consecución de objetivos alcanzados en el programa ejecutado hasta esa fecha.

La Comunidad Autónoma, una vez justificado el empleo de los fondos percibidos, de conformidad con lo establecido en la cláusula cuarta del Convenio, no tendrá que devolver cantidad alguna de entre las percibidas por anticipo o liquidación.

La suma de las cantidades anticipadas y liquidadas no podrá ser superior a la cuantía del crédito inicialmente comprometido en este Convenio o, en su caso, a la cuantía máxima de las ampliaciones que se hayan producido.

13385 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el 2.º Convenio Colectivo de Cía. Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces, S.L. y Acotral Distribuciones Canarias, S.A.*

Visto el texto del 2.º Convenio Colectivo de las empresas Cía. Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces, S.L. y Acotral Distri-

buciones Canarias, S.A. (Código de Convenio n.º 9015532) que fue suscrito, con fecha 7.3.2007, de una parte por los designados por la Dirección de las mencionadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 20 de junio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

2.º CONVENIO COLECTIVO DE CÍA. LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A. TRANSPORTES CONSOLIDADOS ANDALUCES S.L. Y ACOTRAL DISTRIBUCIONES CANARIAS S.A.

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. con C.I.F A29094679, Transportes Consolidados Andaluces, S.L. con C.I.F B92041268 y Acotral Distribuciones Canarias, S.A. con C.I.F A38757670, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación, en virtud de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por R.D Legislativo 1/1995) y, presentado a la firma el convenio negociado lo suscriben en nombre de la Empresa la totalidad de los miembros de la comisión negociadora al efecto y por parte de los trabajadores la comisión negociadora designada por el comité Intercentros, que a su vez representan la totalidad de todos los centros de trabajo con representación sindical y a la totalidad de organizaciones sindicales representadas en las empresas acogidas a este convenio colectivo (CC.OO-UGT-I.C.), si bien como establece el Art. 92.1 del E.T, podrán adherirse al mismo, 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, y sus Representantes Legales de los Trabajadores, así lo acuerden.

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

Comisión negociadora:

Representación legal de los trabajadores:

D. Francisco Malagon Muñoz CC.OO.
D. Francisco José Vegas Rosado CC.OO.
D. Manuel Pérez Muñoz CC.OO.
D. Alfredo Fernández Barbero CC.OO.
D. Juan Antonio Martínez Salvadores U.G.T
D. Inocencio Rábanos Pérez U.G.T.
D. Fernando Alcántara Gaviño CC.OO.
D. Mariano González González CC.OO.
D. José Aygües Orejuela CC.OO.
D. Gilberto García Rodríguez CC.OO.
D. José Gregorio Pineda Darías Intersindical Canarias.

Por parte de la empresa:

D. Juan Carlos Delgado Molina.
D. José Manuel Martín Pérez (Asesor externo).
D. Pablo de Torres Atencia.
D. Domingo de Torres Pérez.
D. Ángel González Rubio.

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. También sería aplicable como se establece en el Art. 92.1 del E.T, a las 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, y sus Representantes Legales de los Trabajadores, así lo acuerden.

Ámbito personal.—Este Convenio Colectivo de Empresa, afectará a la totalidad de los trabajadores o los que durante su vigencia pudieran ingresar, contratados por cualquier Empresa recogida en este Convenio, o empresas de futura creación, siempre que su actividad principal sea la misma, salvo a los trabajadores del Nivel I (Dirección) y Nivel II (Adjuntos a Dirección) y a 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.

Artículo 2. *Vigencia y Duración.*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007, y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2009, 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 al menos 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 más el 1 %, 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 mejoren 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, hay conceptos fijados en este Convenio con carácter de no absorbibles, dichos conceptos serán los siguientes, Salario Base, Plus de Carga y Descarga, Plus de transporte, Plus de Nocturnidad, Plus de Peligrosidad y Pagas Extraordinarias estos conceptos no podrán ser absorbidos.

Artículo 7. *Exclusión de otros convenios y Derecho supletorio.*

Exclusión de otros convenios:

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

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.

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 núm. 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, podrán formularse 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 diez 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 formada por tres representantes por la Empresa y otros tres en representación de los trabajadores, designándose dichos representantes por ambas partes de entre la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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 conforme a las disposiciones legales pertinentes (artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente en cada momento), no obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oírá preceptivamente a los Representantes Legales de los Trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte Soluciones y Planteamientos, teniendo en cuenta las disposiciones legales en cuanto a 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.*

Cambio de puesto de trabajo:

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 su propia 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 el requisito exigido será llevar al menos seis meses desarrollando el servicio en el mismo puesto y un 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 posibilitaría 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 o puesto de trabajo que prevalecerá sobre la bolsa. Dicha bolsa será gestionada por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores conjuntamente.

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:

De acuerdo con lo redactado en los párrafos anteriores se acuerda por ambas partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, la creación de una Bolsa de Trabajo, para los posibles cambios de puesto de trabajo, cambios de categoría, de centro de trabajo, de unidad de negocio o puestos de nueva creación. La bolsa estará continuamente abierta durante la vigencia de este convenio y su baremación se hará como posteriormente se detalla:

Baremo de la Bolsa:

El criterio principal será por antigüedad en la empresa, pero para que ésta se tenga en cuenta el trabajador deberá llevar inscrito en la bolsa un mínimo de tres meses.

En el caso que no se alcance ese mínimo el criterio que prevalecerá será la antigüedad en que se inscribió en la bolsa.

El trabajador que estando en el listado rechazase el puesto ofrecido, quedaría automáticamente excluido de la bolsa durante seis meses, debiéndose inscribir de nuevo en la lista y siguiendo el mismo procedimiento que cualquier otro trabajador.

Movilidad Geográfica:

En los cambios de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.1, 40.2 y 40.4 del estatuto de los trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Para los posibles traslados de personal que la Empresa tenga que realizar de un Centro de trabajo a otro Centro fuera de su provincia o Comunidad Autónoma temporalmente y por circunstancias debidamente justificadas de necesidad perentoria, de acuerdo con la representación legal del centro de donde van a ser trasladados los trabajadores, se podrá realizar cumpliendo las siguientes condiciones:

- 1.º El tiempo en que el trabajador este desplazado no podrá ser superior a un mes.
- 2.º Los trabajos a realizar serán de acuerdo a la categoría que tenga el trabajador.
- 3.º La empresa abonará semanalmente por adelantado las Dietas, estando obligada la misma a proporcionar los billetes correspondientes al traslado por una sola vez de ida y vuelta así como la reserva de hotel.
- 4.º La empresa abonará al trabajador desplazado en compensación la cantidad de 380,00 € semanales. Si el desplazamiento no es superior a tres días se abonará el importe de 63,33 €/día. Estas cantidades serán independientes del salario habitual.
- Dicha compensación económica, podría ser cambiada por permiso retribuido en jornadas completas correspondiente al 50 % del tiempo que el trabajador esté desplazado, siempre que el trabajador y la empresa estén de acuerdo.
- 5.º Estos desplazamientos, siempre serán de carácter voluntario del trabajador.

Artículo 11. Trabajos de categoría superior.

La empresa podrá disponer de su personal para que realice trabajos de categoría superior recogidas en este Convenio Colectivo, siempre que el trabajador 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 calificación específica.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años consecutivos o alternos, automáticamente la Dirección de la empresa lo clasificara en la categoría 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 Colectivo de Empresa, se clasificará en alguno de los siguientes niveles y categorías profesionales cuya definición están contempladas en éste Convenio Colectivo de Empresa.

La relación de categorías recogidas en este artículo, 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 la empresa, 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 misma.

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.

Nivel I.-(Dirección):

Director General.

Nivel II.-(Adjuntos a Dirección):

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

Nivel III.-(Mandos Intermedios):

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

Nivel IV.-(Logística):

Jefe de Tráfico 1.ª o UPC.
Jefe de Tráfico 2.ª o UPC.
Jefe de Tráfico 3.ª o UPC.

Nivel V.-(Administración):

Oficial 1.ª Administrativo.
Oficial 2.ª Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Telefonista o recepcionista.

Nivel VI.-(Operaciones):

Conductor Mecánico Formador.
Conductor Mecánico 1.ª
Conductor 1.ª
Conductor repartidor.
Mozo Especializado.
Mozo.

Nivel VII.-(Taller):

Jefe de 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.

Artículo 13. *Ascensos.*

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.

a) Por capacitación:

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

Durante la realización de las pruebas, deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal del Centro que corresponda, y podrá solicitar los resultados de las pruebas cuando lo estime oportuno.

b) Por formación:

La Empresa convocará las vacantes en las categorías inferiores y dichos ascensos serán mediante cursos de Formación adecuados a la categoría a cubrir, los cursos serán consensuados entre la Empresa y el Comité de Centro o Delegado de Personal al que corresponda, para la decisión y realización de los mismos, dichos cursos de Formación serán impartidos por las Patronales, Sindicatos y Organismos Oficiales.

Los cursos para la promoción de categoría serán relacionados con las mismas (conducción racional, conducción económica y segura, conducción en condiciones adversas, cursos de administración, informática, idiomas etc.).

El personal que acceda será sometido a un período 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.

c) Por tiempo:

En las categorías del Nivel IV, Nivel V, Nivel VI y Nivel VII se promocionan por tiempo en las siguientes categorías:

Nivel IV:

Categoría Jefe de Tráfico 2.^a, esta Categoría se promociona automáticamente a la Categoría de Jefe de Tráfico de 1.^a, una vez permanecido en el puesto un período mínimo de 12 meses (siempre a cierre de ejercicio), y máximo 24 meses (siempre cierre de ejercicio).

Categoría Jefe de Tráfico 3.^a, esta Categoría se promociona automáticamente a la Categoría de Jefe de Tráfico de 2.^a, una vez permanecido en el puesto un período mínimo de 12 meses (siempre a cierre de ejercicio), y máximo 24 meses (siempre cierre de ejercicio).

Nivel V:

Categoría Oficial de 2.^a Administrativo, esta Categoría se promociona automáticamente a la Categoría de Oficial de 1.^a Administrativo, a los 5 años de antigüedad en la Empresa.

Categoría Auxiliar Administrativo, esta Categoría se promociona automáticamente a la Categoría de Oficial de 2.^a Administrativo, a los 24 meses de antigüedad en la Empresa.

Nivel VI:

Categoría Mozo ordinario, esta categoría promociona automáticamente a la categoría de mozo especializado a los 12 meses de antigüedad en la empresa.

Nivel VII:

Categoría Oficial de 2.^a, esta Categoría se promociona automáticamente a la Categoría de Oficial de 1.^a, a los 24 meses de antigüedad en la Empresa.

Categoría Oficial de 3.^a, esta Categoría se promociona automáticamente a la Categoría de Oficial de 2.^a, a los 12 meses de antigüedad en la Empresa.

d) 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 dicha categoría.

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.

Contratación a través de E.T.T.:

Para las contrataciones de personal de cualquier categoría a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) por motivos de acumulación de tareas, excesos de pedidos o circunstancias de mercado, estas contrataciones no podrán ser superiores a tres meses consecutivos o seis meses en periodos alternos en el plazo de un año, si persistiesen los motivos que origino dicha contratación con la E.T.T., la Empresa estaría obligada a pasar dichos contratos como contratación directa de la Empresa (contratos de nueva incorporación).

En ningún caso la contratación a través de E.T.T. podrá superar el 2 % de la plantilla en cada Centro y Categoría.

Para el personal de alta dirección el plazo anteriormente referido será de seis meses u ocho alternos en el plazo de dos años.

En los casos en que fehacientemente se compruebe por ambas partes (empresa-comité de centro) que para la categoría requerida no se encuentra personal en el mercado de trabajo para realizar sus correspondientes funciones, el período y porcentaje anteriormente referido se podrá aumentar sólo y exclusivamente para la categoría y centro afectado.

La empresa entregará una copia de los contratos realizados con la E.T.T. a los Representantes de los Trabajadores del Centro al que corresponda dicha contratación.

Contratación de autónomos y/o otras Empresas:

Para mantener la estabilidad en el empleo la empresa se compromete a no reducir personal de plantilla fijo para realizar subcontrataciones con autónomos u otras empresas del sector. Asimismo y en el caso de que en un futuro los servicios que la empresa presta a sus clientes aminorase, los puestos de trabajo del personal de plantilla de la empresa prevalecerán sobre cualquier autónomo contratado o empresa subcontratada.

Contratos de relevo por Jubilación Parcial.

El personal que pueda ser contratado bajo esta modalidad, y cuya duración de temporalidad sea hasta el cumplimiento de 65 años del relevo o finalización de la causalidad de dicho contrato, pasaran a la condición de indefinido automáticamente.

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:

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

2.º Todo el personal afectado por la Subrogación a la nueva Empresa, seguirá manteniendo todos los derechos y deberes que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la Empresa, Centro de Trabajo o Unidad de Negocio.

3.º 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.

4.º 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.

CAPÍTULO III

Contenido del contrato de trabajo

Artículo 16. *Modalidades de contratación y Forma del contrato.*

Modalidades de contratación:

Se establece por ambas partes, Empresa y Comisión Negociadora como Representación Legal de los Trabajadores, dos modalidades de contratación, solo y exclusivamente, que son las siguientes:

Las contrataciones de personal de nuevo ingreso se realizarán de forma indefinida desde su inicio para todas las categorías.

Por otra parte también se establece la modalidad de contratación de forma temporal por campaña (eventual por circunstancias de la producción) cuya duración máxima será de tres meses. Esta modalidad solo se podrá utilizar en temporada de verano (15 de junio al 15 de septiembre) temporada de navidad (del 15 de noviembre al 15 de enero), y en temporada de semana santa (máximo un mes dependiendo cuando cae la festividad).

El personal contratado bajo esta modalidad y que acumule dos períodos de contratación en el plazo máximo de dos años tendrá derecho a ser contratado antes que otro que lo fuese a ser por primera vez. En el caso que optaran a la contratación dos trabajadores temporales el criterio será el que acumule mas periodo trabajado en la empresa.

Para todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad llegado la finalización de su contrato tendrá una indemnización equivalente a 16 días por cada año de trabajo prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

Si a lo largo de la duración del presente convenio, se establecieran modificaciones en la normativa aplicable a los contratos anteriormente reseñados (nueva reforma laboral, bonificaciones, etc.), ambas partes acuerdan mantener nuevamente una comisión negociadora para el estudio de la modificación del referido artículo.

Forma del contrato:

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

Queda exceptuado el personal directivo y personal contratado como alta dirección, que de común acuerdo podrán establecer el período 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 de 3 meses para todas las categorías profesionales que hayan sido contratados en la modalidad de contrato indefinido desde su inicio, exceptuando el personal Directivo y personal contratado como Alta Dirección, que de común acuerdo podrán establecer otro periodo diferente, no pudiendo exceder de 6 meses.

Para el personal que haya sido contratado bajo la modalidad de temporal por campaña (eventual por circunstancias de la producción), su período de prueba será de 7 días.

El período de prueba, será obligatoriamente 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. *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 por parte del trabajador, de preavisar el cese con la estipulada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o abonar en 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 diez 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 19. *Jornada laboral:*

Condiciones generales:

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 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, 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 mas de dos períodos no siendo el intervalo entre uno y otro superior a 3 horas. Por otra parte tampoco habrá ningún período de trabajo de jornada partida inferior a tres horas.

La Empresa está obligada, a elaborar un calendario laboral para los años de vigencia del Convenio (2007-2009), en la forma que se determine por acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros, como Representante Legal de todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Personal de oficinas:

El personal de oficinas realizará una jornada anual máxima de 1760 horas y 30 minutos distribuidas de la siguiente forma:

La jornada de lunes a viernes en horario de mañana y tarde será:

Horario de mañana.-de 09:00 h. a 14:00 h.
Horario de tarde.-de 16:00 h. a 19:30 h.

Se acuerda por ambas partes que el horario fijado para el almuerzo se podrá reducir de forma voluntaria (por turnos rotativos mensuales) hasta un mínimo de una hora con el fin de conciliar la vida familiar, por lo que la hora de salida estará en función de si se reduce el período reseñado o no.

La jornada de los viernes durante los meses de verano (desde el 15 de junio al 15 de septiembre) será intensiva (horario de mañana de 8:00 h a 14:00 h), garantizando en todo momento que la centralita y la recepción se encuentre operativa, de forma que este beneficio sea igual para todos.

Todo el personal de oficinas, tendrá derecho a un descanso diario retribuido 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, cuyas fechas serán fijadas en una reunión entre comité de centro y empresa, durante el mes de Enero de cada año de vigencia de este convenio.

Jornada laboral personal en Mercadona (T1-T2-Transporte Intermodal):

La jornada laboral para todo el personal de operaciones, que presta su servicio para el Cliente Mercadona (T1 -T2, Transporte Intermodal), será de un máximo de 102, 99 y 96 horas bisemanales para los años 2007, 2008 y 2009 respectivamente incluyendo en las mismas, la jornada efectiva de trabajo, así como los tiempos de presencia que se pudieran dar, sin que la jornada en turno de noche pueda ser superior a la jornada diurna, computando como jornada laboral todo el tiempo que el trabajador esta a disposición de la Empresa (cargas, descargas, averías y tiempos de espera ajenos al conductor, tiempos de presencia, tiempos de conducción, etc.), siendo la jornada diaria de un máximo de 12 horas y un mínimo de 8 horas, salvo rutas indivisibles que su jornada diaria se verá regulada por el R.D 1561/95 (entendiéndose estas rutas exclusivamente aquellas que por su itinerario no pasan por el centro de trabajo durante la totalidad de su recorrido).

Independientemente de lo reflejado en el pararlo anterior todos estos trabajadores tendrán un mínimo de 12 horas de descanso entre una jornada y otra, y un descanso semanal según la Normativa vigente en tiempos de conducción y descanso.

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 produjera causas técnicas, organizativas o de producción excepcionales debido a que se tuvieran que realizar servicios en domingos y festivos para el abastecimiento de almacenes y tiendas, los trabajadores que desempeñaran ésta actividad en alguna de las doce fiestas nacionales, las dos locales en donde este ubicado cada centro de trabajo, o en domingos que no formen parte de la jornada habitual pactada con anterioridad, serán compensados con descanso equivalente al tiempo trabajado.

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.

Los conductores que estén en el turno denominado correturnos, tendrán reguladas las jornadas mediante cuadrante. Si por necesidades operativas se tuviera que cambiar de turno en la misma semana, entre dicho cambio de turno deberá mediar un descanso mínimo de 36 horas, recuperando su régimen de trabajo habitual lo antes posible. Este personal tendrá los descansos semanales igual que el resto de los turnos y rutas.

Teniendo en cuenta que la jornada de trabajo del personal de operaciones se registrará por el Real Decreto 1561/1995 o por la Normativa Vigente en cada momento, por la naturaleza de la actividad del servicio que se presta a nuestros clientes, ésta jornada sólo podrá verse aumentada entre tiempos de conducción, de presencia y para terminar el servicio encomendado, hasta un máximo de 102, 99 y 96 horas bisemanales para los años 2007, 2008 y 2009 respectivamente, 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 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 recogidos en este artículo.

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 cómputo semanal de la semana de trabajo nocturna sea inferior al cómputo semanal de la semana de trabajo diurno. Por lo tanto en cada centro de trabajo existirá un cuadrante mensual de descansos elaborado de forma rotatoria para que cada trabajador disfrute todos los períodos existentes y que deberá estar puesto con un mes de antelación.

En el caso de que voluntariamente por parte del trabajador trabajase alguno de estos días, sin que por ello suponga incumplimiento de tiempos de conducción y descanso esta jornada será abonada a horas extras/disco tacógrafo, estableciendo un mínimo a percibir de 8 horas por jornada.

Todo el personal de conducción y movilidad que tenga una ruta superior a ocho horas de trabajo podrá parar el tiempo necesario para realizar la comida o la cena dependiendo del turno de trabajo que se realice. Para los turnos inferiores a ocho horas y superiores a seis horas, tendrá derecho a 20 minutos de descanso para comer un bocadillo, computados en los dos casos las pausas a efecto como jornada laboral.

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, en un plazo no superior a 15 días, desde la comunicación a su responsable directo, adjudicándole éste los descansos oportunos debiendo figurar los mismos en el próximo cuadrante mensual de descansos. En cualquier caso a los trabajadores afectados por dicho exceso les será satisfecho desde la fecha en que se demuestre documen-

talmente el exceso ante su responsable pudiendo optar el trabajador, por cobrarlo o compensarlo en tiempos de descanso.

Para las jornadas que comienzan en un día y acaban en otro se seguirá el siguiente criterio: Toda ruta que comience antes de las 19:00 horas y termine antes de las 02:00 horas, corresponderá dicha jornada al día en que comenzó dicha ruta, si dicha ruta terminase después de las 02:00 horas, corresponderá dicha ruta a la jornada del día en que termine la misma.

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.

Aquellas horas realizadas en domingo o festivo y que formen parte de la jornada semanal habitual del conductor, fijada esta con anterioridad porque se tengan otros días de descanso dentro de la semana, serán compensadas con un suplemento de 6,52 € hora disco tacógrafo desde el comienzo de su jornada hasta las 24:00 h de dicho día y siempre que esta jornada haya comenzado antes de las 22:00 horas. Asimismo también se hará efectiva esta compensación a aquellos trabajadores que se encuentren trabajando a partir de las 22:00 horas del día anterior al domingo o festivo y hasta que finalice su jornada.

Cualquier hora realizada fuera de su jornada laboral se abonará a 11,75 € la hora, sin que por ello suponga el incumplimiento de la normativa vigente en tiempos de conducción y descanso.

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 estructurar 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 65,17 € semanales 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 o festivo ya sean nocturnas o no, se abonarán a 11,75 € para todas las categorías.

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 54,31 € 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 realicen se harán desde el principio de la no discriminación creando si fuera necesario un cuadrante rotativo para garantizar el reparto del trabajo equitativo y un salario similar por categoría.

Rutas Nacionales e Internacionales:

La jornada laboral para el personal que presta sus servicios en rutas nacionales e internacionales, se regularan por la Reglamentación vigente en cada momento sobre tiempos de conducción y descanso.

Los descansos semanales como norma general serán la tarde del sábado y el día del domingo, efectuándose dichos descansos en el domicilio habitual del trabajador. En todo caso y atendiendo a los servicios que la empresa presta a sus clientes el trabajador podrá encontrarse fuera de su domicilio, sin que por ello suponga el incumplimiento del R.D. 1561/95, recibiendo una compensación por ello de por cada domingo trabajado 70,00 €, independientemente de las demás retribuciones salariales y extrasalariales.

Como compensación de aquellos festivos que por circunstancias de la producción y de los itinerarios fijados se trabajen tendrán la misma contraprestación que cualquier domingo.

Otro de los beneficios fijados para el personal ubicado en esta unidad de negocio será que los días 24 y 31 de diciembre la empresa hará lo posible para que se llegue a su domicilio lo antes posible, garantizando que si el día 24 de diciembre se realizó servicio, el 31 de diciembre no se realice, o viceversa.

Como compensación de recorrido para estos trabajadores y durante toda la vigencia del convenio, se les abonará el Km recorrido en nacional de 0,044 € y el internacional a 0,050 €.

Artículo 20. 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, 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y miércoles santo, 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.

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.

Para los trabajadores que presten sus servicios para el cliente Mercadona (T1, T2 Rutas nacionales e Internacionales y Transportes Intermodales, para los días 24 y 31 de Diciembre, la empresa intentará la agilización de los distintos servicios encomendados, garantizando por parte de Aco-tral las distintas conversaciones con los clientes de forma que ningún trabajador finalice su jornada después de las 20:00 horas.

Artículo 21. *Vacaciones anuales.*

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales repartidos en dos turnos iguales, siendo facultad de cada centro de trabajo la elaboración de dicho calendario vacacional de común acuerdo empresa-comité de centro.

El período de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre las fechas del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, para el personal fijo en plantilla, en turnos rotativos, en periodos de 15 días naturales 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 y deberá estar expuesto con al menos dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

Para aquellos trabajadores que se viesen perjudicados por que en su período vacacional de 30 días coincidan mas de un festivo (excluyendo los domingos), la empresa le concederá un día de permiso retribuido por el perjuicio ocasionado. Ejemplo: Si se perjudica en dos días la empresa le concederá uno, si se perjudica en tres días la empresa le concederá dos, y así sucesivamente.

Por este motivo aquellos trabajadores que tenga su período vacacional en el mes de diciembre, la recuperación de estos días festivos se podrá hacer incluso en el primer trimestre del año siguiente.

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

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 período, 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 período vacacional en ningún caso daría lugar a la anulación del período y se seguirán disfrutando y continuaran 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.

Con el fin de lograr la unificación de todos los centros en este apartado, se descontará el plus de transporte en todos aquellos centros que se venía haciendo habitualmente con el plus de asistencia de la siguiente forma:

Para el año 2007 se descontará sólo el 66,6 % de dicho plus en los treinta días de vacaciones.

Para el año 2008 se descontará sólo el 33,3 % de dicho plus en los treinta días de vacaciones.

Siendo para el año 2009 donde se percibirá en su totalidad dicho plus logrando así que en el período vacacional se percibirá íntegramente la

misma cantidad de una mensualidad habitual (retribuciones salariales y extrasalariales) en todos los Centros de Trabajo.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 22. *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 las empresas afectadas por este convenio, con la salvedad de los preceptos citados en la cláusula adicional primera 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 23. *Salario Convenio.*

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

Salario Base, Paga de Septiembre, Plus de Carga y Descarga, Plus de Nocturnidad, Plus de Peligrosidad, Plus de Zona y Pagas extraordinarias.

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

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

El Plus de Asistencia será absorbido por el Salario Base a razón del importe resultante de 25 días de asistencia por mes para todas las categorías, por lo tanto el Salario Base se vera incrementado por la cuantía del Plus de Asistencia, y dicho Plus desaparece del Salario Convenio.

Artículo 24. *Salarios.*

La Empresa afectada por este Convenio abonará los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por meses, conforme lo viene haciendo habitualmente, entre los días 1 y 5 de cada mes, a través de transferencia bancaria. Asimismo, el abono de liquidaciones por finalización de la relación laboral con la Empresa de cualquier tipo, que no tenga denuncia interpuesta, se abonara en un plazo no superior a 10 días desde su notificación.

Artículo 25. *Plus de carga y descarga.*

El Plus de Actividad pasará a denominarse Plus de Carga y Descarga, por lo tanto dicho Plus tendrá la misma cuantía en todos los Centros, por lo que el Plus de Actividad desaparece.

Se acuerda por ambas partes, fijar el abono de un Plus de Carga y Descarga fijo mensual de 149,25 € por la participación en las tareas de carga y descarga a todos los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor mecánico formador, conductor mecánico y conductor. Este plus se percibirá íntegramente incluso en el mes de vacaciones del trabajador.

Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

Para todo el personal encuadrado en las categorías de conductor mecánico formador, conductor mecánico y conductor se percibirá una cantidad fija mensual incluso en el mes de vacaciones de 30,00 € para el año 2007, de 50,00 € para el año 2008 y de 60,00 € para el año 2009.

Para el resto del personal afectado por este Convenio Colectivo que realice habitualmente su jornada laboral entre las 22:00 h y las 6:00 h, y no esté contratado específicamente en este horario, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 40% del salario base del convenio, exceptuando a los trabajadores anteriormente reseñados (conductores mecánicos formadores, conductores mecánicos y conductores) así como los comprendidos en el nivel VII (personal de taller) por tener fijado dicho complemento anteriormente. Para el personal que tenga por acuerdo interno un salario superior al del Convenio Colectivo por su categoría, no percibirá dicho plus.

Artículo 27. *Plus de Peligrosidad.*

Los conductores que como consecuencia de una actividad no habitual que desarrollase la empresa, transportando productos químicos, explosivos o inflamables (ADR), percibirán un plus de peligrosidad de 30 % del salario base por día de servicio, siempre y cuando dicha actividad no se

realice en más del 33 % de la jornada laboral mensual habitual, en cuyo caso de superar este porcentaje se abonará una cantidad fija mensual del 30 % del salario base.

Artículo 28. *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, si bien la paga en su totalidad pudiera estar prorrateada mes a mes.

Artículo 29. *Gratificación Extra. de junio y Navidad.*

La empresa abonará a su personal en cada uno de dichos meses, una gratificación extraordinaria consistente en 30 días de Salario Base, en su caso, por los aumentos periódicos por año de servicio que pueda corresponder al trabajador por el concepto de Antigüedad o Antigüedad Consolidada.

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

Artículo 30. *Plus de zona.*

Se acuerda por ambas partes, fijar un Plus de Zona mensual por categorías y centros de trabajo o comunidades autónomas, cuya finalidad principal sea la de recoger las diferencias salariales existentes actualmente, dada la unificación total que se pretende de los conceptos salariales, extrasalariales, laborales, etc.

Este plus absorbe los conceptos del plus convenio, productividad y otros, en aquellos centros de trabajo que se viniera percibiendo.

Dicho Plus, no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto, salvo acuerdo expreso entre el comité intercentros y la empresa, ya que su naturaleza es el igualar la estructura salarial de las distintas plazas.

La cuantía a percibir por dicho plus será calculada y recogidas en un acuerdo anexo al convenio.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

El ofrecimiento de las horas extraordinarias se hará desde el principio de la no discriminación, compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores.

No obstante, dada la naturaleza de la actividad que realiza la empresa, los trabajadores se obligan, 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 en el Artículo 35 del E.T.

Una vez realizadas las horas extraordinarias será decisión del trabajador si opta por su retribución o compensación por tiempos de descanso tal y como se detalla en los párrafos siguientes.

Retribución:

Dichas horas extraordinarias se retribuirán según la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio Colectivo, salvo que existiese algún acuerdo superior pactado por Unidad de Negocio, computándose a los efectos de los límites legales señalados en el artículo 35.2 del E.T.

Compensación por tiempos de descanso:

Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso equivalente al tiempo trabajado, dentro de los 30 días siguientes del término del periodo de cómputo bisemanal en el que se hicieron.

En todo caso, las horas extras acumuladas para su compensación se concederán en jornadas completas y será elección del trabajador en que días se producirá la compensación, preavisando con una antelación mínima de 24/48 horas.

Información de horas extras realizadas:

De conformidad con la legislación vigente, la empresa entregará a demanda de los Representantes de los Trabajadores, resumen de las horas extras realizadas.

Artículo 32. *Plus de transporte y Dietas.*

Plus de Transporte:

La totalidad de trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en concepto de plus de transporte una cantidad fija mensual de 98,00 €. Incluso en el mes de las vacaciones con la salvedad, especificación y forma que en el Artículo 21 (vacaciones) del presente convenio colectivo se fija para conseguir la unificación.

Dietas:

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.

Si por necesidades del servicio, el trabajador, sin salir del lugar de su residencia habitual o Centro de Trabajo, realizara la comida o cena fuera de su domicilio o centro de trabajo, percibirá como compensación la parte de dieta correspondiente a la franja horaria que se produjo el gasto.

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

Año 2007:

Desayuno 4.00 €.

Almuerzo 10.00 €.

Cena 10.00 €.

Cama 11.00 €.

Dieta completa 35.00 €.

Dieta Internacional completa 56,00 €.

Para el año 2008 la dieta nacional completa será de 37 € la internacional 58 €. Para el año 2009 el importe de la dieta nacional será de 39 € y la dieta internacional será 60 €. La distribución de la dieta, será competencia de la Comisión paritaria del presente Convenio.

Aplicación de dietas:

La dieta nacional no podrá ser fraccionada a los conductores de rutas nacionales y será abonada a razón de una, por cada día de servicio en la empresa.

La dieta internacional no podrá ser fraccionada a los conductores de rutas internacionales y será abonada a razón de una, por cada día de servicio en la empresa.

En cualquier caso el incremento inicial de las dietas entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2007.

Artículo 33. *Incremento salarial.*

La subida salarial, será la que posteriormente se detalle, con la salvedad, que para las categorías de operaciones, se pacta una subida lineal por cada categoría de forma que se el mismo importe en todos los centros de trabajo.

La fórmula para conseguir esto será: Aplicar anualmente el incremento salarial a todos los salarios brutos existentes en el momento, consiguiendo así el resultado del montante, que será dividido por el número de trabajadores que exista en cada categoría.

Año 2007:

El 1 de enero del 2007, se aplicará una subida del IPC real del año 2006 más un 0,75 % de los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extrasalariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías.

Año 2008:

El 1 de enero del 2008 se aplicará una subida del IPC real del año 2007 más un 0,75 % de los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extrasalariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías.

Año 2009:

El 1 de enero del 2009 se aplicará una subida del IPC real del año 2008 más un 1 % de los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extrasalariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 34. *I.T. (Incapacidad temporal).*

Cuando un trabajador se encuentre en un período de Incapacidad Temporal será retribuido según desglose:

a) Accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización y enfermedades coronarias.

La Empresa complementará las prestaciones a la Seguridad Social hasta el 100 % de la base reguladora del mes anterior a la baja, así como el 100 % de las retribuciones Salariales y Extrasalariales fijas (Nómina) de una mensualidad habitual. Para ello se tomará como referencia la retribución total mensual percibida en la nómina del último mes anterior a la baja.

Dicho complemento se iniciará el primer día de baja y durará el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

En los casos de hospitalización y/o intervención quirúrgica con o sin hospitalización el complemento se hará efectivo desde el primer día de dicha situación y mientras dure el período de hospitalización o post-operatorio.

b) Contingencias comunes y accidente no laboral:

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social de la forma que expresa el párrafo siguiente, en cualquier caso las Pagas Extraordinarias no sufrirán ningún tipo de descuento en función de los días que el trabajador permanezca en tal situación.

Los 3 primeros días correrán por cuenta del trabajador, por lo que la empresa descontará la parte de salario habitual correspondiente a cada día en esta situación.

Del 4.º al 15.º la empresa complementará hasta el 75 % de la base reguladora del mes anterior a la baja.

A partir del 16.º día, la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora del mes anterior a la baja hasta la finalización del período de IT.

c) Día de visita al médico:

Para las visitas al médico y que no sea entregado por parte del trabajador el parte de baja a la empresa, se dispondrá de tres horas, esta estará obligada a ocupar al trabajador el resto de jornada y si el trabajador no se reincorpora a la empresa le descontará la parte proporcional del salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo.

Para las visitas al médico especialista o pruebas medicas, el trabajador dispondrá de cinco horas, estando obligada la Empresa a ocupar al trabajador el resto de la jornada. Si el trabajador no se reincorpora a la empresa podrá descontar la parte proporcional del salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo.

En cualquier caso, todo trabajador que haga uso de este derecho tendrá un máximo de 40 horas anuales con carácter de permiso retribuido.

Artículo 35. *Póliza de vida y accidente.*

Cualquier empresa afectada por este Convenio Colectivo, incluidas las de nueva creación si las hubiera, se obliga a formalizar un seguro colectivo de vida y accidente para todos los trabajadores, dicha Póliza tendrá efecto desde el primer día que el trabajador este dado de alta en la Empresa.

La empresa está obligada a entregar una copia del contrato con la aseguradora a la representación de cada centro de trabajo, ya sea individual o colectiva, garantizando dicha póliza las siguientes coberturas:

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

1. Para el año 2007 la cantidad de 27.000,00 €.
2. Para el año 2008 la cantidad de 29.000,00 €.
3. Para el año 2009 la cantidad de 31.000,00 €.

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional,

1. Para el año 2007 la cantidad de 39.700,00 €.
2. Para el año 2008 la cantidad de 41.700,00 €.
3. Para el año 2009 la cantidad de 43.800,00 €.

Los referidos importes serán, exigibles en caso de accidente de trabajo que ocurran a partir de los treinta días siguientes, a la firma del Convenio Colectivo de la Empresa.

Artículo 36. *Ayuda por muerte o Gran invalidez.*

Para el trabajador que realizando su trabajo habitual sufra un accidente de trabajo o de circulación con el resultado de muerte o Gran Invalidez, con pérdida total de trabajo, los trabajadores de la Empresa realizarán una aportación «voluntaria» por una cantidad de 15,00 € que la empresa previo documento de aceptación individualizado, descontará de la Nómina del mes siguiente al hecho causante. La cantidad recaudada por todos los Centros de Trabajo, será entregada por Representantes del Comité Intercentros y del centro de trabajo, mediante un talón a los Herederos Legales del Trabajador afectado.

La empresa en el momento del hecho causante, pondrá a disposición de todos los trabajadores dicho documento, informando del fin que el

mismo tiene como objeto, entregando una copia a los representantes de los trabajadores del centro que corresponda.

Artículo 37. *Jubilación anticipada parcial a los 60 años.*

1.º Al amparo y de acuerdo con la normativa vigente en cada momento y 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.

Asimismo, por acuerdo entre representación legal de los trabajadores y empresa, esta última se obliga a aceptar todas las solicitudes al amparo de esta ley que les sean presentadas por los trabajadores afectados por este convenio con una antigüedad mínima en la empresa de cinco años.

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 y un máximo establecido en la Ley.

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 anticipada parcial, tendrá la opción de realizar la parte proporcional de trabajo perteneciente a cada año de forma continua estando la empresa obligada a avisar al trabajador con 30 días de antelación a la fecha de trabajo a realizar.

La acumulación del trabajo no conlleva la acumulación de las percepciones que se devengarán a razón del porcentaje pactado de trabajo mensual hasta el paso a la jubilación total, independientemente de cómo se realice esta modalidad. Dichas percepciones consistirán en la parte proporcional del salario mensual habitual que viniera percibiendo normalmente, incluyendo las subidas salariales anuales correspondientes.

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.

Para los casos mencionados en el párrafo anterior, la Empresa se obliga a sustituir al trabajador que acceda a la jubilación anticipada, con una nueva contratación de carácter indefinido.

Artículo 38. *Premio de vacaciones por jubilación anticipada.*

Todo trabajador que opte por la jubilación anticipada cesando por lo tanto su relación laboral con la Empresa (desvinculación), y cumpla con los requisitos establecidos, a partir de los sesenta años de edad y una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años, tendrá derecho al disfrute del período vacacional según la tabla establecida en este artículo, con la garantía del abono de la nómina (Salario total y complementos de una mensualidad habitual normal) establecida en su categoría durante dicho período vacacional.

- 150 días a los 60 años.
- 120 días a los 61 años.
- 90 días a los 62 años.
- 60 días a los 63 años.
- 30 días a los 64 años.

Artículo 39. *Ayuda escolar o ayuda a Guardería.*

Se considera que tendrán derecho a dicha ayuda aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de un año, y que los mismos tengan hijos en centros de guardería y/o enseñanza, con edades comprendidas entre 0 y 16 años.

Por este concepto, la empresa abonará a sus trabajadores previa presentación del certificado de escolaridad o guardería, la cantidad de 114.70 € para el año 2007, sea cual fuere el número de hijos. Esta cantidad se abonará en la nómina correspondiente al mes de septiembre u octubre y para ello será necesario haber aportado la certificación antes del 20 de octubre.

Artículo 40. *Ayuda para hijos disminuidos.*

Las personas afectadas por el presente Convenio Colectivo 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 38,55 € independientemente del número de hijos afectados.

Quedando el abono y concesión de esta ayuda supeditada 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 disminuido 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.

Ambas partes acuerdan que la empresa efectúe una aportación anual de 6.000,00 € a un fondo que estará destinado a establecer un programa de ayudas a entidades locales para los disminuidos o a centros especiales de empleo. La elección de la entidad así como el tipo de programa se hará de forma consensuada entre empresa-comité intercentros y del mismo se beneficiaran los hijos minusválidos de trabajadores de esta empresa.

Artículo 41. *Ropa de trabajo, calzado de seguridad, guantes de seguridad y otros.*

A todo el personal que les sea obligado la utilización de uniforme (Conductores, incluidos los de ruta Nacional o Internacional, talleres, etc.), se le hará entrega del vestuario de temporada durante los meses de abril y septiembre, consistente en el detalle que posteriormente se realiza.

Para el resto del personal (Mandos Intermedios, Logística, Administración, etc.) que no estén obligados a llevar uniforme, si existe una decisión mayoritaria por centro de trabajo del personal afectado la empresa se compromete a entregar vestuario en las mismas condiciones que el resto de personal.

El vestuario constará de:

Vestuario de Verano: 3 camisetas, 2 pantalones, 3 pares de guantes y 1 Chaleco reflectante.

Vestuario de Invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 sudadera, 1 chaleco o Parka a elección del trabajador (solo los años impares), 1 botas/ calzado de seguridad y 3 pares de guantes.

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.

Para el personal de nueva incorporación, la empresa le entregará el siguiente vestuario en un plazo no superior a 30 días, salvo que las tallas sean especiales:

2 pantalones, 2 camisetas, 2 sudaderas la primera vez y un parka o chaleco a elección del trabajador.

El mismo día de su comienzo se le entregará Un par de botas, un par de guantes y un chaleco reflectante.

Para el personal de nueva incorporación que no supere el período de prueba a voluntad del propio trabajador, la empresa tendrá derecho a descontar el 50 % del valor del vestuario entregado de su liquidación, para que ello sea posible dicho importe deberá estar previamente acordado entre la empresa y la comisión negociadora.

Para que este personal tenga derecho a la siguiente dotación tendrá que llevar un mínimo de 4 meses en la empresa.

Para los equipos de protección individual (guantes, calzado, chaleco reflectante, etc.), que se deterioren antes de lo previsto en este Artículo y

que el trabajador así lo acredite, la empresa se compromete a adelantar dicho equipo, pudiéndolo esta, descontar si fuera posible de la siguiente dotación de vestuario a entregar.

Se entregará por vehículo, un chubasquero para la protección de la lluvia para que en el caso de avería en carretera puedan hacer uso de él los conductores.

CAPÍTULO VII

Permisos

Artículo 42. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo según se detalla a continuación:

A) Por matrimonio de distinto o igual sexo: 16 días naturales, el trabajador tendrá derecho a juntar este permiso con una quincena de vacaciones, siempre que exista un aviso de dos meses de antelación. Si las nupcias se celebran en día de descanso del trabajador el permiso empezará a computar desde el primer día laboral del trabajador siguiente a las nupcias.

B) Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural.

C) Por nacimiento o adopción de hijos: 3 días naturales, adecuando este permiso en el momento de entrada en vigor de la legislación al respecto.

D) Por enfermedad grave (entendiendo 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): 3 días naturales para el 1.º grado de consanguinidad, y 2 días naturales para el 2.º grado de consanguinidad, siendo para los casos de enfermedad crónica o recaídas un derecho que sólo se podrá utilizar dos veces al año.

E) Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos: 5 días naturales, el trabajador tendrá el derecho de juntar este permiso con una quincena de vacaciones.

F) Por fallecimiento de parientes: 3 días naturales en los casos de 1.º grado de consanguinidad y 2 días naturales en los casos de 2.º grado de consanguinidad.

G) Por traslado del domicilio habitual (previa justificación que certifique su veracidad): 2 días naturales.

H) Por asuntos propios: 1 día natural. (Solicitado por escrito con quince días de antelación y que los otorgados para ese mismo día no supere el 3 % de la plantilla total del centro de trabajo o unidad de negocio en cuestión).

El trabajador que lo solicite podrá solicitar 2 días más de asuntos propios a descontar de su período vacacional, así como preservar de su último período dos días para utilizarlos posteriormente.

I) Por exámenes académicos y oficiales debidamente justificados: Por el tiempo necesario regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores Art. 23.

J) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: El tiempo indispensable.

K) Por lactancia: Se estará a lo regulado en el artículo 59 del presente convenio colectivo, así como por la normativa vigente y del Estatuto de los Trabajadores en el Art. 37. 4 y 6. siendo estos permisos retribuidos como trabajo efectivo.

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 200 Kilómetros de radio desde el Centro de Trabajo), el permiso se ampliará en dos días naturales más, sólo en casos de los apartados: B, D y F.

Para los casos que se produzcan después de haber realizado la jornada laboral se empezará a contar el disfrute del permiso retribuido, a partir del día siguiente del hecho.

* 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 43. *Permisos para asuntos particulares no retribuido.*

El personal podrá solicitar con la suficiente antelación posible hasta un máximo de 30 días al año, de permiso no retribuido y no cotizado, para atender asuntos particulares. Su concesión será obligatoria para la empresa salvo que se supere el 3 % del total de la plantilla del centro de

trabajo en cuestión. Este permiso podrá ser solicitado de forma continua, es decir los 30 días consecutivos, o repartido en dos periodos distintos de quince días cada uno de ellos.

Artículo 44. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Forzosa:

Esta dará derecho a la conservación del puesto de trabajo en su centro de trabajo, a la categoría 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 ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, partidos políticos, etc. tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo en su centro, la categoría y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Voluntaria:

Al personal fijo en la empresa que tenga una antigüedad mínima de un año podrá obtener excedencias voluntarias por una duración no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, pudiendo solicitar dicha excedencia por un periodo inferior al máximo establecido, si bien, un mes antes de agotarlo, podrá solicitar una prórroga por un tiempo no inferior a un año o al máximo permitido.

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

El reingreso deberá ser solicitado por escrito con al menos un mes de antelación, respetándose la categoría, la antigüedad del trabajador y su puesto en el Centro de Trabajo, teniendo el trabajador, derecho a asistir a cursos de formación durante el periodo que dure la excedencia, debiendo ser convocado por el empresario.

Durante los dos primeros años el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo este tiempo computable a efectos de antigüedad.

Durante su tercer año y en adelante se respetará la antigüedad y un puesto de trabajo en su centro de igual categoría, si bien de acuerdo con normativa vigente la incorporación no pudiera ser inmediata dado a que no se creen vacantes en su categoría, el trabajador podrá ingresar si lo desea en categoría inferior o bien en el centro de trabajo más cercano al suyo, que existan vacantes llevando aparejado los salarios inherentes al puesto que ocupa.

En ambos casos el trabajador sólo ocupará dicho puesto hasta la creación de una vacante en su categoría y centro de trabajo.

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 45. *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 comprendidos 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 harían 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.

Régimen 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.

Ambas partes acuerdan que solo y exclusivamente se podrá sancionar por los hechos recogidos en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo, quedando excluido de aplicación de medidas disciplinarias, cualquier hecho que no este recogido en el presente reglamento.

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) 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.
- 3) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 4) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 5) 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.
- 6) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso, en el periodo de un mes.
- 7) 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.
- 8) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos.
- 9) No tramitar en tiempo y forma oportuna los partes de alta y baja de enfermedad o accidente por causa injustificada.
- 10) 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.
- 11) 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.
- 12) 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.
- 13) 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 conlleven dichos actos.
- 14) 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 así como de los equipos de frío que estos pudieran llevar incorporados.
- 15) 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 período de un mes.
- 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 y que sean imputables al trabajador.

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, o equipos que llevase incorporado el camión, si este motivo causara grave repercusión económica para la empresa. (El calificativo de grave se dará en una reunión conjunta entre comité de centro-empresa, aportando esta última la documentación necesaria para la evaluación).

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, debiéndose someter el trabajador a los medios de prueba pertinentes por la autoridad del estado competente y siendo la negativa de dicho sometimiento 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) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos para la empresa, o accidentes a terceros.

10) 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.

11) 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.

12) El acoso sexual, entendiéndose 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.

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

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

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

Comunicación:

Las amonestaciones deberán ser comunicadas por escrito a los Representantes Legales de los Trabajadores o Delegados de Personal en el mismo momento en el que sea puesta en conocimiento al trabajador.

Para las Sanciones consideradas Graves o Muy Graves, las mismas deberán ser comunicadas previamente a los Representantes de los Trabajadores o Delegados de Personal y a los afectados, abriendo en ese

momento un Expediente Disciplinario, pudiendo éstos, realizar las alegaciones correspondiente siempre por escrito en el plaza máximo de tres días. Una vez teniendo la empresa comunicación de dichas alegaciones, se procederá a las averiguaciones de los hechos y resolución del expediente. La apertura del expediente así como el tiempo que se tarde en resolver la misma, interrumpirán los plazos de prescripción.

En el expediente abierto al trabajador y por ello en la comunicación por escrito que se les facilite a los comités de centro o delegados de personal deberá de venir acompañado del informe escrito del superior jerárquico detallando en el mismo hora, fecha, lugar de los hechos, testigos presenciales si los hubiere, trastornos causados etc. Este informe será considerado como requisito indispensable para que la comunicación sea tenida en cuenta.

Prescripción:

Entre el hecho causante y/o la falta cometida no podrá transcurrir en las faltas tipificadas como leves mas de 10 días, para las graves 20 días y para las muy graves 60 días.

Una vez resuelto el expediente, en los casos de suspensión de empleo y sueldo estas sanciones se comenzaran a cumplir obligatoriamente a partir del primer lunes laboral siguiente a la resolución dictada.

Una vez ejecutado los expedientes y cumplidas las sanciones, estas prescribirán a los doce meses de haberse cometido la falta que dio lugar a la aplicación del Régimen Disciplinario.

Las sanciones consistirán en:

Por faltas leves:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de un día de empleo y sueldo.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Postergación para el ascenso hasta un año.
- c) Exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante seis meses desde el hecho producido.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
- b) Postergación para el ascenso hasta dos años.
- c) Exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante un año desde el hecho producido.
- d) Despido disciplinario.

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

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 entregara al interesado y a sus Representantes escrito acreditativo del archivo del expediente sin sanción.

La dirección de la empresa y los Representantes Legales de los trabajadores velaran 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.

Se consideraran 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 de tiempo posible la situación en que se encuentra, en el caso de que la privación de libertad superara las 72 horas, la empresa procederá a la suspensión del contrato del trabajador afectado.

Artículo 46. *Retirada de carné, multas, y renovación de carne, de la tarjeta de tacografo digital o ADR.*

Los trabajadores podrán optar a este beneficio sólo y exclusivamente a hechos en que la pérdida de puntos o del carne de conducir se deba a causas exclusivamente motivadas por la realización de servicios prestados para la empresa, exceptuando todos los casos relacionados con la ingestión de alcohol, drogas, velocidad excesiva o imprudencia temeraria.

La aplicación de este 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.

Retirada del carné motivada por la pérdida de puntos:

Siempre, se entenderán dos situaciones:

- 1.º Pérdida parcial de puntos que no acarree suspensión del carné.

Para ello la empresa se compromete a abonar los cursos de recuperación parcial de puntos fijados en la legislación vigente de los trabajadores afectados.

- 2.º Pérdida de puntos que acarree suspensión temporal del carné.

Para este caso se entenderá dos situaciones:

a) Aquellos trabajadores que su pérdida supere en el 50 % o más del total que establece la Ley. Para los cuales la empresa se compromete a situar en excedencia voluntaria al trabajador con reserva de su puesto de trabajo, manteniéndole la antigüedad, así como a abonar una cantidad indemnizatoria equivalente al porcentaje directamente proporcional de su salario bruto mensual habitual (retribuciones salariales y extrasalariales) con respecto a los puntos perdidos por los servicios prestados a la empresa y por los meses que dure la suspensión. La misma fórmula se utilizará para el abono por parte de la empresa del curso de reciclaje para la recuperación del carné.

b) Aquellos trabajadores que su pérdida no supere el 50 % del total que establece la Ley. Para los cuales la empresa se compromete a abonar una cantidad indemnizatoria por un máximo de seis meses equivalente al porcentaje directamente proporcional de su salario bruto mensual habitual (retribuciones salariales y extrasalariales) con respecto a los puntos perdidos por los servicios prestados a la empresa, utilizando la misma fórmula para el abono del curso de reciclaje para la obtención del carné. En los casos en que la indemnización anteriormente reseñada sea inferior a la resultante de un despido por causas objetivas el trabajador recibirá esta última.

Retirada de carné motivada por sanción administrativa:

Para los casos de retirada de carné de conducir por este motivo, en vehículos de la empresa y realizando un servicio por cuenta de ella, la empresa podrá optar entre formalizar el seguro por valor del salario convenio o acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo durante el período que dure la retirada del carné si fuese posible el traslado del trabajador desde su domicilio habitual a su centro de trabajo mediante transporte publico o medios de la propia empresa. Para estos casos el trabajador percibirá los mismos salarios habituales del mes anterior a la retirada del carné 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.

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 satisfechas 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 siempre que la empresa haya realizado los cursos de formación sobre los mismos, en caso contrario será la empresa la responsable del pago de dichas multas.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, la empresa podrá deducir sin más 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.

A modo de ejemplo:

La empresa será responsable de las multas impuestas como consecuencia de:

- a) Aquellas infracciones originadas como consecuencia de instrucciones impartidas por el personal de mando de la Empresa que contravengan las normas de circulación.
- b) Cuando el vehículo no porte la documentación obligatoria.
- c) Aquellas originadas como consecuencia de defectos imputables al material con que se trabaja.
- d) 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:

- a) No respetar el Código de Circulación.
- b) Imprudencia temeraria.
- c) 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.

Renovación del carné, de la tarjeta de tacógrafo digital y ADR:

Para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de cinco años, esta abonará los gastos derivados de la renovación del carné de conducir (reconocimiento médico y tasas) y los gastos derivados de la renovación de la tarjeta de tacógrafo digital. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez cada cinco años por el trabajador para cada uno de los casos.

En el caso de ADR la empresa abonará los gastos del curso para la obtención de la renovación, sólo y exclusivamente a aquellos trabajadores que les sea exigido por las autoridades, dado el trabajo que realizan en la empresa.

Artículo 47. *Defensa jurídica para el personal de la Empresa.*

Los conductores y cualquier trabajador/a de la empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículos de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador/a, la empresa esta obligada a asegurar la defensa del trabajador/a y la prestación de fianza. En el caso de que la empresa no tuviera concertado el correspondiente seguro, la empresa asumirá con carácter directo tal obligación.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 48. *Comités de empresa o delegados de personal.*

En el caso de que exista alguna cuestión no contemplada en la redacción de este articulado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Título II, Capítulo I de los Artículos 62, 63, 64, 65, 66, 67 y 68, y demás normas de carácter general.

La Empresa respetará y garantizará las dos liberaciones a tiempo completo, que concedió la Dirección de Empresa desde su constitución a los Comités de Málaga y Madrid respectivamente.

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:

A petición expresa del trabajador/a afiliado a Centrales Sindicales Legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente y efectuará el ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

La Empresa facilitará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del Centro correspondiente, la relación nominal e importe correspondiente de las cuotas transferidas.

Ambas partes acuerdan que la Empresa al inicio de la relación laboral, o durante la misma, pondrá a disposición de los trabajadores un documento acreditativo e individual en el que se establezca voluntariamente una aportación mensual, correspondientes a las cuotas que pudieran establecer los comités de centro o delegados de personal, entregando copia de dicho documento, a la representación legal de los trabajadores del centro en cuestión, obligándose la empresa a transferir estos importes en la cuenta corriente que igualmente se determine.

Crédito de horas sindicales:

Los representantes de los trabajadores acogidos al presente convenio podrán acumular anualmente las horas sindicales a que tienen derecho y podrán hacer cesión de crédito horario entre ellos a través del comité de empresa, o secciones sindicales legalmente constituidas u organizaciones sindicales representadas en el ámbito de la 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 encomendados.

Asimismo la empresa por su cuenta complementará este crédito sindical en 2 horas mensuales a todos los delegados de personal o miembros del comité de las le pudiera pertenecer en todo momento por la normativa vigente (exceptuando a los comités de Málaga y Madrid). Dado que se trata de una mejora por parte de la empresa y con el fin de ocasionar las mínimas incidencias posibles en los servicios de logística del cliente, dichas horas se deberán utilizar en períodos consecutivos de una semana mínimo para comités de 5 miembros o delegados de personal, y de quince días mínimo para comités de 9 o mas miembros.

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, tiempo necesario para la misma y acreditación del curso realizado.

Garantías:

A los delegados de personal o miembros del Comité de empresa se les reconocen las siguientes Garantías:

a) Ningún delegado o miembro de comité, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste 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 se pacten con la Empresa. Los delegados podrán acumular las horas pactadas que a cada miembro le correspondan, dicha acumulación podrá efectuarse en cómputo anual y distribuir las en uno o varios de sus componentes de su mismo centro de trabajo sin rebasar el máximo total que legalmente corresponda, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Material de los comités o delegados de personal.

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, considerándose el mínimo necesario en base a la nueva actualidad y a las distintas funciones que desarrollan los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, los siguientes puntos:

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

Línea telefónica y fax.

Teléfono móvil de Empresa liberado para cada uno de los Centros con Representación Legalmente Constituida.

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.

Tablón de anuncios.

Lugar de reuniones y celebración de asambleas, de acuerdo con el Artículo 77 y 78 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 49. *Comité Intercentros:*

El Comité Intercentros esta constituido según lo establecido en el Art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 once, pudiendo ser aumentado cuando se considere, de acuerdo con su régimen interno de funcionamiento garantizando en todo momento la proporcionalidad y la actualidad de la Empresa, en caso de que se produjeran variaciones considerables de plantilla.

Éstos 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 y de todos los Centros de Trabajo, garantizando la participación de todas las Organizaciones Sindicales que alcancen un mínimo del 10 % de delegados del total que existan en las empresas recogidas en este convenio.

Los miembros del pleno del Comité Intercentros podrán ser sustituidos según se recoge en el Reglamento de Régimen Interno del Comité Intercentros en su Art. 5.3 apartado 1.º Acuerdos de gran relevancia, 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 existirá un Reglamento de Régimen Interno de Funcionamiento del Comité para garantizar su funcionamiento y su estabilidad.

Independientemente del crédito sindical que les pudiera corresponder por ser delegados de personal o miembros de comité de centro, al Presidente y al Secretario del Comité Intercentros la Empresa les concede, garantiza y respeta la Liberación Total, 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.

Asimismo la empresa asumirá sin cargo al crédito sindical, y como tiempo considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y por lo tanto retribuido, la totalidad del tiempo empleado para asistir a estas reuniones así como el necesario para realizar el viaje. El tiempo anteriormente reseñado será totalmente independiente del crédito sindical que les pudiera corresponder por ser delegados de personal o miembros del comité de centro.

Por último, tampoco 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.

Las Organizaciones Sindicales se comprometen a mantener un diálogo fluido con las Empresas recogidas en este 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.

Por lo tanto y a efectos aclaratorios, la dotación anteriormente reseñada será totalmente independiente a la que le pueda corresponderle al comité de centro de Antequera Málaga.

Competencias:

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

- a) Negociación del Convenio Colectivo
- b) Negociación colectiva en lo referente al Artículo 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Negociación de los expedientes de regulación de empleo en las materias referidas en el Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores
- d) Negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de todos y cada uno de los centros de trabajo que componen la empresa.
- e) Proponer a la dirección de la empresa medidas de seguridad e higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento, mientras no exista comité intercentros de seguridad y salud.
- f) Coodecisión en la elección mutua (empresa-comité).
- g) Designar a los miembros que por la parte social conformaran cualquier comisión que sea creada.
- h) Intervenir en todos aquellos problemas laborales que bien de carácter individual o colectivo se produzcan en el ámbito de la empresa.
- i) Ser informados por la dirección de la empresa sobre los objetivos económicos, sobre la evolución de dichos objetivos y en definitiva sobre

la situación económica, según se recoge en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos:

El Comité Intercentros, tiene el derecho a ser informado:

- 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 graves y 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 siniestrabilidad, 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, aun 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.

Gastos del comité Intercentros.

Se acuerda por ambas partes, Empresa y Comisión Negociadora, que la Empresa asumirá los gastos que genere el funcionamiento del Comité Intercentros tal y como viene haciendo habitualmente aplicando el acuerdo establecido para este tipo de gastos. Este presupuesto garantiza en todo momento la cobertura económica de la Representación de los Trabajadores Legalmente Constituidos permitiendo el funcionamiento del mismo y aplicándole la subida económica correspondiente al año en curso.

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.

Artículo 50. 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.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 51. 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, que podrán ser nombrados de entre los miembros de comité o delegados de personal, o bien los comités podrán designar de entre los trabajadores de su centro que cuenten con formación, dedicación, experiencia, etc., en la materia; y de otra parte por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Ambas partes acuerdan que será de obligado cumplimiento para la empresa el entregar copia mensual a la parte de representación legal de los trabajadores de dicho comité de seguridad y salud, de las investigaciones de los accidentes que se produzcan en el desarrollo de la labor diaria de los trabajadores, con el fin del estudio de los accidentes, y sus estadísticas, etc.

Asimismo la empresa estará obligada a comunicar en el menor tiempo posible, a la parte social de dicho comité de seguridad y salud, todos y cada uno de los accidentes de circulación que se produzcan con vehículos de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, así como los que pudieran suceder en la ida o vuelta a su puesto de trabajo (accidente en Itínere), independientemente de sus consecuencias. En dicha comunicación se proporcionará todos los datos que la empresa tenga en el momento. Ejemplo: (vehículo, conductor y su estado, carga, personas que acuden para prestar la ayuda suficiente, posibles causas a priori, etc.)

Comité Intercentros de seguridad y salud.

Se acuerda por ambas partes, Empresa y Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, la Constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, según se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Art. 38.3, dicho Comité se constituirá en el plazo de un año a partir de la firma de este Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 52. Reconocimientos médicos.

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.

El reconocimiento medico se realizará de una sola vez y sus resultados serán notificados a la mayor brevedad posible al trabajador, asimismo serán realizados dentro de la jornada laboral del trabajador, o como prolongación de la misma, considerándose trabajo efectivo.

Aquellos trabajadores, y grupo de trabajadores, que por sus características personales en relación del puesto de trabajo, así como 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 los reconocimientos médicos y de su vigilancia, así como los términos o protocolos en base a los cuales se desarrollará dicha vigilancia, contando 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, 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.

Ambas partes acuerdan que para aquellos trabajadores que lo soliciten cumpliendo el requisito de ser mayor de 45 años y tener una antigüedad mínima de tres años en la empresa, ésta a través de los servicios de la mutua de accidentes y asumiendo el coste realizará pruebas medicas específicas de espalda (radiografías, resonancias, o similares) para el personal de movimiento. Para el resto de personal se adecuarán las pruebas a su puesto de trabajo manteniendo similitud en el coste de las mismas respecto del personal de movimiento.

Este derecho podrá ser solicitado por el trabajador una vez cada tres años.

Artículo 53. Máquinas eléctricas de carga y descarga para vehículos de gran tonelaje.

Todos los vehículos llamados Tren de Carretera irán dotados de máquina eléctrica para realizar las tareas de carga, descarga y transbordos desde su puesta en funcionamiento.

Asimismo se acuerda por ambas partes, el establecer un plan de adquisición de máquinas eléctricas para efectuar la carga y descarga de las mercancías con el fin de que en un futuro este tipo de aparejo forma parte obligatoria de la dotación de todos los vehículos en los que el conductor participe en esta tarea.

Para conseguir este objetivo la empresa se compromete a adquirir estas máquinas en un numero igual al resultante del crecimiento de incorporaciones nuevas de vehículos tenga la empresa con respecto al 31 de diciembre del año anterior, y en todo caso esta adquirirá un mínimo de 50 traspaleas eléctricas por año.

Para ejercer el control de esta medida por parte de la representación legal de los trabajadores, la empresa entregara al comité intercentros documento firmado y sellado haciéndose constar en el mismo las matrículas de los vehículos de la empresa, unidad de negocio que pertenecen, centro de trabajo que pertenecen; así como las máquinas existentes en la actualidad con su matrícula y vehículo que esta asignada. Todo ello se hará con fecha de 31 de diciembre del año anterior, por cada año de vigencia de este convenio.

Los criterios a seguir para la adjudicación de máquinas eléctricas serán los siguientes:

- 1.º En aquellos casos y lugares donde el cliente lo exija.
- 2.º En aquellos casos donde se demuestre un exceso del desnivel superior al 2,5 %. De forma que desde la puesta en conocimiento al responsable, la empresa tendrá un plazo máximo de un mes para la comprobación de la pendiente y el dotar de máquina a estos vehículos.
- 3.º Teniendo en cuenta la prioridad de los dos criterios anteriores y como último criterio a tener en cuenta, se fija que esta medida y por lo tanto la totalidad de máquinas eléctricas que se incorporen a raíz de la firma del presente convenio, deberá de afectar al mismo porcentaje de trabajadores en todos y cada uno de centros de trabajo. Por lo tanto, cada comité de seguridad y salud deberá de fijar su protocolo de adjudicación a partir de estos criterios teniendo como objetivo eliminar aquellos casos mas dolosos.

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 54. *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.

Por otra parte y como mejora pactada en este convenio colectivo a las personas que terminen el descanso por maternidad, incorporándose a su puesto de trabajo, se le concederá una tarde libre semanal durante los tres meses siguientes con cargo a la empresa, favoreciendo así la adaptación a la nueva situación creada entre el trabajo y el hecho de la maternidad. Esta concesión será incompatible si la trabajadora solicita la reducción de jornada que le pudiera corresponder por la legislación vigente.

De acuerdo con lo que se establece con la legislación vigente, acerca del derecho del trabajador de ausentarse una hora en el trabajo durante el período de lactancia, por acuerdo entre representación legal y empresa, el trabajador que lo desee podrá sustituir este permiso por una de las formulas siguientes:

Reducción de jornada de una hora diaria al comienzo o al final de la misma, o bien esta podrá ser dividida en media hora al inicio y media hora en el final, siendo esta retribuida en ambos casos como una hora de trabajo efectiva.

Otra forma de beneficiarse de este derecho sería la acumulación de esta hora y ser cambiada por permiso retribuido en tantos días como acumulación haya efectuado.

CAPÍTULO XII

Formación en la empresa

Artículo 55. *Formación en la empresa.*

Se recoge la plena disposición de las dos partes a actuar de buena fe, colaborando conjuntamente en todos los aspectos que tengan que ver con la Formación, dada la importancia que la misma tiene para el futuro y evolución de la Empresas afectadas por este Convenio Colectivo y de sus Trabajadores.

Ateniéndonos al criterio de cobertura presupuestal, se establecen tres tipos de formación:

Formación a cargo de las aportaciones de los trabajadores y las empresas afectadas por este Convenio Colectivo a los fondos del FORCEM.

Por acuerdo entre representación legal de los trabajadores y empresa se establece, que la totalidad de cursos que se realicen con cargo a los fondos del FORCEM (Aportación nominal de los trabajadores y empresas a la formación) en las empresas afectadas por este convenio colectivo serán previamente consensuados para la decisión, organización, horarios de los mismos, fecha, colectivo al que va destinado, elección de empresa formadora, etc.

Ateniéndonos al párrafo anterior, la empresa dará la información suficiente a la parte social sobre el presupuesto anual y ambos conjuntamente elaborarán el calendario o planning anual de la formación dentro del 1er. Trimestre de cada año. Dicho calendario o planning deberá ser directamente proporcional a las plantillas totales de cada centro de trabajo permitiendo la cesión de cuota entre los centros por acuerdo de la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Cualquier incumplimiento que la parte empresarial haga con respecto al uso del presupuesto destinado sin que este consensuado dará lugar a que la empresa cubra con fondos propios ese gasto.

Formación con cargo a presupuestos o medios propios del empresario.

Aquellos cursos que se realicen con presupuesto o medios propios del empresario y que se impartan fuera de la jornada laboral, serán previamente consensuados con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo. Una vez consensuado ambas partes establecerán la compensación por el tiempo destinado a dicho curso por el trabajador. La asistencia a los citados cursos será siempre de carácter voluntario para los trabajadores.

Ateniéndonos al párrafo anterior, aquellos cursos que se realicen dentro de la jornada laboral con presupuesto y medios propios del empresario, la empresa estará obligada a informar con una antelación mínima de 72 horas a la representación legal de los trabajadores de cada centro

de trabajo de la materia que se va a impartir, fechas, horarios, colectivo al que va destinado, etc.

Resto de formación.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de Formación o Reciclaje, impartidos por empresas debidamente autorizadas oficialmente 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.

CAPÍTULO XIII

Definición de categorías profesionales

Artículo 56. *Definición de funciones por categoría.*

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 el propietario o Consejo de Administración 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 uno 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.

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.

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.

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.

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, el material, las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo.

El personal de esta categoría puede 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.

Nivel V (Administración).

Pertenecen 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 ofimáticas 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, pueden actuar de jefe de los mismos, convirtiéndose en jefe de sección o de negociado. Sus funciones podrán ser polivalentes, pudiendo realizar cualquier tipo de trabajo de carácter administrativo.

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

Oficial de segunda.—Pertenecen 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.

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.

Telefonista o Recepcionista.—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.

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 formador.—Se acuerda por ambas partes crear una comisión que a partir de la firma del presente convenio en un plazo máximo de tres deberá haber definido funciones y formación de los trabajadores que accedan esta categoría, así como el procedimiento para acceder a la misma, quedando todo registrado en un documento que tendrá carácter de convenio y formando parte del texto articulado del próximo convenio. El salario bruto mensual pactado será superior al del conductor mecánico en 90,00 €.

Por otra parte queda fijado el número de trabajadores que accederán a esta categoría que será de 1 por cada 50 trabajadores. En el caso que exista algún centro que se encuentre con más de 20 y menos de 50 conductores, se acuerda por ambas partes que acceda un trabajador a esta categoría.

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. Asimismo 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. Asimismo 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-Reparditor 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 administrati-

vos 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, 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.

Nivel VII (Taller).

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.

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

Nivel VIII (Personal auxiliar).

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 XIV

Tablas salariales convenio Acotral 2007

Categorías	Salario Base	P. presencia y horas Extras	Salario anual
Grupo I:			
Personal superior y técnico:			
Grupo A:			
Jefe de servicios	1.315,95	11,84	20.093,23
Inspector principal	1.195,51	10,60	18.286,72
Grupo B:			
Ingenieros y licenciados	1.216,70	10,90	18.604,52
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1.015,98	8,92	15.593,79
Grupo II:			
Personal administrativo:			
Jefe de sección	1.053,58	9,27	16.157,76
Jefe de negociado	1.010,29	9,14	15.508,34
Oficial de primera	975,34	8,43	14.984,18
Oficial de segunda	910,24	7,85	14.007,64
Auxiliar administrativo	28,73	7,42	13.428,10
Grupo III:			
Transporte de mercancías:			
Jefe de trafico	996,44	8,71	15.300,64
Jefe trafico segundo	952,71	8,26	14.644,73
Jefe de trafico tercero	924,56	7,99	14.222,50
Conductor mecánico formador	34,27	8,89	18.097,90
Conductor mecánico	31,30	8,14	16.746,55
Conductor	30,28	7,85	16.281,37
Conductor moto y furgoneta	29,51	7,63	15.932,76
Ayudante	28,91	7,51	13.508,93
Mozo especializado	28,75	7,47	13.433,15
Mozo carga y descarga	27,99	7,24	13.089,59
Grupo IV:			
Personal de talleres:			
Jefe de taller	1.102,44	9,81	16.890,62
Encargado contraмаestre	979,71	9,81	15.049,63
Encargado general	960,25	9,81	14.757,82
Encargado almacén	924,26	9,81	14.218,00
Jefe de equipo	31,21	9,81	14.554,76
Oficial primero	30,60	9,81	14.276,88
Oficial segundo	30,00	9,81	14.004,06
Oficial tercero	29,22	9,81	13.650,40
Mozo de taller	28,75	9,81	13.433,15
Personal subalterno:			
Telefonista	859,05	7,40	13.239,80
Portero	852,72	7,27	13.144,86
Vigilante	839,41	7,22	12.945,15
Limpiador/ a	839,41	7,22	12.945,15

Cuadro resumen conceptos salariales mensuales

Plus de Carga y Descarga: 149.25 €.
 Paga de junio: 30 d. salario B.
 Paga de Navidad: 30 d. salario B.
 Paga de beneficios (marzo): 30 d. salario B.
 Paga septiembre: 354.05 €.
 Ayuda escolar: 114.70 €.
 Ayuda hijos minusválidos: 38.55 €.

Otros conceptos vinculantes, según texto articulado

Horas extras T2 y T. Intermodal: 11,75 €.
 Compensación horas de domingo: 6,52 €.
 Plus de nocturnidad: 30,00 €.

Dieta nacional completa: 35,00 €.
 Dieta internacional completa: 56,00 €.
 Compensación domingos y fest. rutas nacionales e internacionales:
 70,00 €.

CAPÍTULO XV

Disposición final y cláusulas adicionales

Disposición final.

Las partes firmantes de este 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.).

Cláusula adicional primera.

Teniendo como objetivo final la unificación de condiciones salariales y laborales en todos los Centros de Trabajo, ambas partes acuerdan que mientras exista el comité intercentros la empresa bajo ningún concepto ya lo sea unilateralmente concedido o previo pacto con un centro, podrá dar ninguna mejora ni laboral, ni social, ni económica, de lo contrario cualquier medida será automáticamente aplicada al resto de los centros.

Si la mejora es económica ésta se hará efectiva a todos los salarios de la misma categoría en todos los centros de trabajo, excepto al mas alto para lograr la unificación.

Para que una mejora se pueda hacer efectiva en un centro de trabajo y no en el resto deberá de haber un pacto previo entre el comité intercentros y la empresa.

Por lo tanto y a la firma del presente convenio la empresa entregará documento firmado y sellado de los diferentes salarios por centros de trabajo al comité intercentros.

Cláusula adicional segunda.

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

Cláusula adicional tercera.

La empresa se compromete a hacer un incremento extraordinario en base de cotización a través del Salario Base de 10,00 €, en los años 2008 y 2009, para las categorías de conductor mecánico formador y la de conductor mecánico.

Cláusula adicional cuarta.

Persiguiendo el criterio marcado en el acuerdo celebrado en Madrid el día 8 de febrero de 2006 en su punto 10 (concepto dietas) la empresa garantiza que a partir del año 2009 hará un incremento mínimo en base de cotización de 100 € a todos los trabajadores afectados por este convenio que no cumpla el criterio allí fijado, manteniéndolo hasta conseguir lo allí garantizado.

Cláusula adicional quinta.

En el intento de no perjudicar a los trabajadores que se vinieran beneficiando por lo correspondiente al Art. 34 del anterior Convenio Colectivo, se acuerda por parte de la empresa y Comisión Negociadora, mantener los mismos derechos hasta la finalización, del presente convenio, es decir, que si en alguna plaza el salario global incluida la antigüedad, fuera superior al recogido en las tablas anexas a este convenio, automáticamente se incrementarán las mismas a los límites establecidos en dicho convenio provincial, abordando dicha situación en el próximo convenio para lograr la definitiva unificación.

Cláusula adicional sexta.

La Empresa garantizará que en cualquier plaza se estará siempre como mínimo con los salarios globales establecidos en los Convenios Provinciales.

13386 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, y de constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales en el ámbito del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Edificios y Locales.*

Visto el texto del Acta en la que se contienen los acuerdos sobre adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua publicado en el BOE de 27 de marzo de 2006, así como constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y aprobar el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria; acuerdos adaptados en el ámbito del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Edificios y Locales (Código de Convenio n.º 9915625) que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2007 de una parte por las Asociaciones Federadas de Empresarios de Limpieza Nacionales (AFELIN) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos CC.OO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, 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 Acta 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, 20 de junio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES LEGITIMADAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA LA ADHESIÓN AL IV ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN

Asistentes:

Por la parte empresarial:

Asociaciones Federadas de Empresarios de Limpieza Nacionales-AFELIN:

Don Juan Carlos Sánchez Vecina, DNI 38.989.774-J (procedente de Barcelona).

Don Horacio Julio Labat Pedretti, DNI 5.282.480-R (procedente de Madrid).

Don Jesús Domingo Regadera, DNI. 16.503.018-N (procedente de Madrid).

Asociación Profesional de Empresas de Limpieza –ASPEL:

Don Manuel María Lago Andrés, DNI 814.374-J (procedente de Madrid).

Don Valeriano López Afán, DNI 2.887.762-C (procedente de Madrid).

Don Carlos Cobián Babé, DNI 1.479.056-H (procedente de Madrid).

Por la parte sindical:

CC.OO.:

Don José Caballero Rodríguez, DNI 7.858.809-P (procedente de Madrid).

Doña M.ª Carmen Moya Hidalgo, DNI 40.985.126-T (procedente de Barcelona).

Don Julio Basilio Gómez Sanz, DNI 2.495.883-S (procedente de Madrid).

U.G.T.:

Don José Luis Segura Ramal, DNI 52.082.925-T (procedente de Madrid).

Don Antonio Moruno Vivas, DNI 51.893.881-Q (procedente de Madrid).

Doña María del Carmen Jiménez Trigos, DNI 51.672.456-M (procedente de Madrid).

Reunidas en Madrid a 10 de mayo de 2007, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector firmantes del Acuerdo Marco Sectorial Estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales,