



RESOLUCION de 23 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ventore, S.L. (Cód. 7100752).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Ventore, S.L. (Cód. 7100752), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 16 de mayo de 2006, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 30 de noviembre de 2005 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

RESUELVE.

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 23 de mayo de 2006. El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
VENTORE, S.L.
PARA LOS AÑOS 2005 AL 2008.**

INDICE.

Capítulo I.

Sección I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Funcional.





Artículo 2. Territorial.

Artículo 3. Personal.

Artículo 4. Temporal.

Artículo 5. Prórroga y revisión.

Sección II. Condiciones económicas.

Artículo 6. Incrementos económicos.

Sección III. Disposiciones varias.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Artículo 8. Garantía personal.

Artículo 9. Cláusula de interpretación, Comisión Paritaria.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Régimen de trabajo.

Artículo 12. Polivalencia.

Artículo 13. Dimisión y plazo de preavisos.

Capítulo II.

Sección I. Tiempo de trabajo.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones y asuntos propios.

Artículo 16. Permisos y licencias especiales.

Capítulo III.

Sección I. Percepciones salariales.

1. Salario base.

Artículo 17. Salarios base/devengo.





2. Complementos personales.

Artículo 18. Congelación plus antigüedad.

3. Complementos de calidad o cantidad.

Artículo 19. Plus de asistencia.

Artículo 20. Plus de trabajos nocturnos.

Artículo 21. Tareas.

4. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

Artículo 22. Paga extra de beneficios.

Artículo 23. Pagas extras de julio y Navidad.

Artículo 24. Paga extra de octubre.

Sección II. Percepciones no salariales.

1. Indemnizaciones o suplidos.

Artículo 25. Dietas y media dieta.

Artículo 26. Gastos de desplazamiento.

Artículo 27. Plus de transporte.

Artículo 28. Franquicia en el servicio.

2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 29. Compensación salarial en caso de enfermedad o accidente.

3. Acción social de la empresa.

Artículo 30. Jubilación anticipada.

Artículo 31. Ayuda para estudios.

Artículo 32. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

Artículo 33. Retirada de carné de conducir.

Artículo 34. Vestuario.



Capítulo IV.

Sección I. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 35. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Artículo 36. Excedencias.

Artículo 37. Derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 38. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia.

Artículo 39. Despido y extinción del contrato.

Capítulo V.

Sección I. Derechos sindicales.

Artículo 40. Declaración de principios sindicales.

Disposición final.

Anexo I: Salarios y conceptos varios.

Anexo II: Indemnización por jubilación anticipada.

Anexo III: Valoración de tareas.

Tareas.

A) Precio kilómetros transporte nacional.

B) Precio de viajes de materiales sobre bañeras.

C) Precio de viajes en cisternas.

D) Viajes en cisternas (descarga del barco).

Sistemas de cálculo.

Casuística.

A) Sábados, domingos y festivos.

B) Estancia en las instalaciones de la empresa y talleres.

C) Carga y descarga de las cisternas.

Anexo IV: Cómputos anuales.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VENTORE, S.L. AÑOS 2005/2008.

Capítulo I.

Sección I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Funcional.

El presente Convenio obliga a la Empresa Ventores, S.L., ya sus trabajadores/as.

Artículo 2. Territorial.

El presente Convenio obliga a los trabajadores/as de la Empresa pertenecientes a los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Personal.

Este Convenio es de aplicación a la totalidad del personal integrado en la Empresa, y también a todo aquel que ingrese en la misma durante su vigencia.

Artículo 4. Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, en cuanto a su parte económica, con fecha 1 de enero de 2005, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), siendo su duración por cuatro años, finalizando por tanto el 31 de diciembre del año 2008.

Artículo 5. Prórroga y revisión.

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado por años sucesivos a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga seguirá vigente su parte normativa y los conceptos económicos se revisarán según los acuerdos que se adopten al respecto por ambas partes.

Sección II. Condiciones económicas.

Artículo 6. Incrementos económicos.

Para los años 2005 y 2006 se ha llegado al acuerdo de efectuar el incremento del 3,5% en cada año, sobre todos los conceptos retributivos determinados en los

Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

En el caso de que el IPC real de cualquiera de los años de vigencia del presente Convenio superara el 3,5%, se abonará la diferencia existente, sobre todos los conceptos retributivos determinados en los Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

Para los años 2007 y 2008 se ha llegado al acuerdo de efectuar el incremento del IPC previsto en cada año, sobre todos los conceptos retributivos determinados en los Anexos I, II y III, de este Convenio Colectivo.

En el caso de que el IPC real de cualquiera de los años de vigencia del presente Convenio superara el IPC previsto, se abonará la diferencia existente, sobre todos los conceptos económicos de los Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

Sección III. Disposiciones varias.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador/a le corresponde, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

Las disposiciones legales que en el futuro pudieran promulgarse y que impliquen variaciones bien económicas o bien en el número de horas de trabajo, serán de aplicación si, consideradas en cómputo anual, mejorasen lo pactado en este convenio. En caso contrario se estará a lo convenido.

Artículo 8. Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador/a, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas, en sus conceptos fijos, que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir con aplicación de este Convenio, dicho trabajador/a tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal.

Artículo 9. Cláusula de interpretación, Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, Representantes de los trabajadores/as y la Empresa, en la forma que decidan ambas organizaciones.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad, y aquello que interpreten tendrá la misma eficacia que la norma que



haya sido interpretada.

En caso de no haber acuerdo se recurrirá a la autoridad laboral competente.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 11. Régimen de trabajo.

Ambas partes contratantes convienen en que la productividad, tanto personal como la de los demás factores en la marcha de la Empresa, constituye uno de los medios principales para el logro de la elevación del nivel de vida de los trabajadores/as que en ella se integran.

Consecuentemente, los trabajadores/as deben colaborar de modo eficaz en sus respectivas tareas para lograr que la Empresa sea próspera y productiva. Por todo lo cual se estima que el rendimiento actual debe ser aumentado en la medida posible para así alcanzar la máxima productividad.

Artículo 12. Polivalencia.

Los trabajadores/as podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de su categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente, ni discriminación o vejación para el mismo.

Sin perjuicio de la aplicación del párrafo anterior, y conforme a lo que establece el art. 39 del E.T., el trabajador que desempeñe funciones de categoría superior, tendrá derecho a la diferencia retributiva en función del tiempo empleado entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 13. Dimisión y plazo de preavisos.

El personal regido por este Convenio que deseara cesar en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento con la siguiente antelación o plazo de preaviso.

Personal directivo: 6 meses.

Resto de trabajadores/as: 15 días.

Capítulo II.



Sección I. Tiempo de trabajo.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria queda establecida en 1.788 horas en cómputo anual, dicha jornada se considera efectiva de trabajo distribuida en 40 horas semanales de lunes a viernes. La jornada normal empezará a computarse a partir de la hora del inicio de la misma.

Ello no obstante, se seguirá aplicando la normativa especial sobre jornada en el sector del transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual de trabajo.

Durante cuatro días de la Feria de Málaga y los días 24 y 31 de diciembre la jornada será de 7 a 13 horas. Las 12 horas que suponen dicha jornada ya están deducidas del cómputo anual.

Artículo 15. Vacaciones y asuntos propios.

A) Vacaciones.

El personal tendrá derecho al disfrute de 21 días laborables de vacaciones, el período se iniciará en todo caso en lunes laboral.

El salario para estos efectos será el que figura en la tabla salarial del Anexo I, incrementado con la antigüedad consolidada, en su caso.

B) Asuntos propios.

Se fija un día de asuntos propios que se disfrutará a libre elección del empleado en la fecha que éste estime conveniente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 15 días de antelación.

No podrá acumularse a los días de vacaciones.

Artículo 16. Permisos y licencias especiales.

Los permisos y las licencias especiales a que se puede acoger el personal que afecte este Convenio serán los siguientes:

15 días naturales por matrimonio.

5 días naturales por nacimiento de un hijo.

3 días naturales por adopción de un hijo.

3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

2 días naturales para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos días tendrán la consideración de retribuidos.

Capítulo III.

Sección I. Percepciones salariales.

1. Salario base.

Artículo 17. Salarios base/devengo.

Los salarios base serán los especificados en la tabla salarial del Anexo I, para cada categoría laboral.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, domingos, festivos, descansos, vacaciones y permisos retribuidos.

2. Complementos personales.

Artículo 18. Congelación plus antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, todo trabajador/a que tuviera consolidado algún tramo en concepto de antigüedad, se le regularizará dicho complemento en función de la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la última consolidación hasta el 31 de diciembre de 1998.

Al trabajador/a que no tuviera consolidada cantidad alguna por este complemento, no se le regularizará cuantía alguna.

Como compensación a la congelación de dicho complemento se aumentará el mismo con el importe correspondiente al cálculo de siete años de antigüedad.

Una vez completado el importe por dicho complemento, el mismo quedará consolidado en su importe, denominándose el mismo «antigüedad consolidada», no experimentando aumento alguno, ni podrá ser absorbido bajo ningún concepto.

3. Complementos de calidad o cantidad.

Artículo 19. Plus de asistencia.

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía determinada en el Anexo I del presente Convenio.

El referido plus se devengará por 25 días de trabajo al mes para el personal de cobro diario y por 30 días de trabajo para el personal de cobro mensual.

Artículo 20. Plus de trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 40% del sueldo o salario base de Convenio más la antigüedad consolidada que en su caso le correspondiera.

Artículo 21. Tareas.

Esta prestación consiste en una cantidad diaria fijada en función del trabajo efectivo realizado, definida la misma por los parámetros que se describen en el Anexo III de este Convenio.

En este concepto se consideran incluidos expresamente la posible realización de horas extraordinarias o el exceso de horas de presencia, en su caso, sobre la jornada normal de trabajo.

4. Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes.

Artículo 22. Paga extra de beneficios.

En concepto de participación de beneficios los productores/as afectados por este Convenio percibirán anualmente y en los quince primeros días del mes de marzo una paga extra, consistente en el importe de 30 días de salario base más el importe de 30 días de la antigüedad consolidada, en su caso, incrementado con el importe de 25 días del Plus de Asistencia más un complemento (96,105 E para el 2005), siendo el importe total a cobrar por esta paga el determinado en el Anexo I del Convenio. Se tomarán para su cálculo los importes correspondientes al Convenio vigente en el momento del abono de la misma.

Artículo 23. Pagas extras de julio y Navidad.

La Empresa abonará a su personal en cada una de las pagas mencionadas, una cuantía conforme se indica para el abono de la participación en Beneficios en el artículo 21 de este Convenio.

Artículo 24. Paga extra de octubre.

La Empresa abonará a sus trabajadores/as entre los días 15 de septiembre y 10 de octubre, una gratificación extraordinaria consistente en el importe

determinado en el Anexo I del Convenio, sin distinción de categoría o puesto de trabajo.

Sección II. Percepciones no salariales.

1. Indemnizaciones o suplidos.

Artículo 25. Dietas y media dieta.

Se acuerda en pactar un valor para la dieta y la media dieta, para los productores afectados por este Convenio, según los importes determinados a continuación:

Año 2005.

Dieta: 35,897554.

Media dieta: 12,00.

Año 2006.

Dieta: 35,897554.

Media dieta: 12,48.

Año 2007.

Dieta: 35,897554.

Media dieta: 12,96.

Año 2008.

Dieta: 35,897554.

Media dieta: 12,96.

La dieta completa se entenderá cuando pernocte fuera de su domicilio habitual.

Artículo 26. Gastos de desplazamiento.

A los trabajadores/as que tengan que desplazarse para realizar su función a los lugares situados a partir de los dos kilómetros del punto donde esté situada la señal de situación de la población del centro de trabajo, se les abonará por la Empresa el precio del billete del servicio público de viajeros que tenga que utilizar. En el supuesto de que el trabajador/a se viera obligado a utilizar su propio vehículo, se abonará la compensación correspondiente a razón de 0,1683 euros/km (28 ptas /km).

Esta obligación desaparecerá en caso de que la Empresa ponga a disposición de sus trabajadores/as vehículos propios y adecuados para estos desplazamientos.

Artículo 27. Plus de transporte.

Se abonará un plus de transporte por día de asistencia al trabajo, sólo a los conductores/as-mecánicos, de las cuantías determinadas en el Anexo I del Convenio:

Artículo 28. Franquicia en el servicio.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho, caso de necesitarlo personalmente, a hacer uso del servicio de transporte de mercancías entre distintas plazas de su Empresa, dos veces al año, con un límite de cincuenta kilómetros por vez, en régimen de servicio gratuito y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 29. Compensación salarial en caso de enfermedad o accidente.

En caso de que un trabajador/a tenga que darse de baja, ya sea por accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el 100% del salario base de Convenio y plus de asistencia, desde el día 1 al 30 de la baja, ya partir del día 31 de ésta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

3. Acción social de la empresa.

Artículo 30. Jubilación anticipada.

El productor que con más de quince años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir la edad reglamentaria, la Empresa le abonará las cantidades determinadas en el Anexo II del Convenio.

Para la concesión de estas ayudas será requisito inexcusable que el trabajador/a interesado solicite su jubilación y en consecuencia la baja en la Empresa, antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha que cumpla la edad que corresponde.

Artículo 31. Ayuda para estudios.

La Empresa tiene creado un fondo anual de ayudas de estudio a favor de los hijos de los trabajadores/as en activo por una cuantía global máxima de 5.750 E para el año 2006,

6.250 E para el año 2007 y 6.750 E para el año 2008.

Este fondo se repartirá por acuerdo de la Comisión de Becas y la Empresa, entre todos los hijos de los trabajadores/as que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente y que deberán unir a la solicitud:

1. Enseñanza Superior (Estudios Universitarios): Presentar junto a la solicitud certificación de las asignaturas aprobadas del curso anterior y la matriculación en el curso actual.
2. Educación Especial: Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.
3. Educación Infantil (a partir de los tres años): Primaria (desde los seis a los doce años) y Secundaria (ESO, Bachillerato o FP grado medio): Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.
4. Enseñanzas de régimen especial: Enseñanzas Artísticas y Enseñanza de Idiomas (Escuelas Oficiales de Idiomas): Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.
5. Restantes enseñanzas: Presentar junto a la solicitud acreditación de haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas pendientes del curso anterior, Así como acreditar estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

Sólo se concederán las ayudas cuando los estudios sean realizados e impartidos por centros oficiales o reconocidos oficialmente como tales por el Ministerio de Educación y Ciencia. Únicamente se concederá una ayuda por hijo y año.

La Comisión de Becas estará formada por cuatro miembros, dos designados por la Empresa y dos por los representantes de los trabajadores/as.

Dicha Comisión de Becas, para la concesión de las ayudas, tendrá presente en todo momento la normativa implantada en cada momento por la LOGSE o norma que la sustituya.

Artículo 32. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

Para todo el personal de la Empresa con edad inferior a los 65 años, se establece un seguro colectivo de vida y accidentes, con primas a cargo de la misma, que garantiza a los asegurados las siguientes cuantías:

1. Muerte por enfermedad común: 12.651,30 E.

2. Muerte por accidente no laboral: 12.651,30 E.
3. Muerte por accidente de circulación: 12.651,30 E.
4. Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional o Invalidez Permanente derivada de accidente laboral: 23.000,00 E.

Se hace constar que la obligación de concertar el mencionado seguro surtirá efecto al mes de la contratación del trabajador/a.

Artículo 33. Retirada de carné de conducir.

Para los casos de retirada de carné de conducir vehículos de la Empresa y realizando un servicio por cuenta de ella, la Empresa suscribirá a favor de los conductores/as de plantilla un seguro de retirada de carné de conducir por la cantidad mensual de 691,32 E para el año 2005 y 715,51 para el año 2006, durante el período de un año, pudiendo la Empresa optar entre formalizar el seguro o acoplar al trabajador/a en otra categoría durante el período que dure la retirada de carné.

Se exceptúan los casos de retirada de conducir como consecuencia de la ingestión de alcohol o imprudencia temeraria.

Artículo 34. Vestuario.

La Empresa entregará anualmente al personal, excepto al de oficina, dos camisas de verano y dos de invierno, dos pantalones, dos chamarretas y dos pares de zapatos.

Capítulo IV.

Sección I. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 35. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con

la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 36. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes períodos de excedencia:

A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

A un período de hasta un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de

excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Artículo 37. Derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de período de suspensión.

Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/ acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 38. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia.

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las

medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. Despido y extinción del contrato.

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato en los siguientes supuestos:

La de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la

de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical u organismo laboral competente.

Capítulo V.

Sección I. Derechos sindicales.

Artículo 40. Declaración de principios sindicales.

La Empresa respetará el derecho de los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador/a a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier otro punto no reflejado en el artículo se remitirá al Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Disposición final.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral como a las económicas se estará por ambas partes a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto resulte de aplicación en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancía por Carretera, Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo (BOE de 21 de septiembre de 1995) o norma legal que la sustituya, así como demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Málaga, 30 de noviembre de 2005. Por la Representación de los Trabajadores. Por la Empresa.

Anexo I: salarios y conceptos varios



Anexo II: indemnización por jubilación anticipada.

EDAD DE JUBILACIÓN	AÑO 2005 EUROS	AÑO 2006 EUROS
Con 60 años	3.675,16	3.803,79
Con 61 años	3.062,65	3.169,84
Con 62 años	2.390,32	2.473,98
Con 63 años	1.786,33	1.848,86
Con 64 años	1.314,68	1.360,69

Anexo III. Valoración de tareas.

TAREAS.

CONCEPTOS Y UNIDADES DE VALORACIÓN.

A) Precio kilómetros transporte nacional.

Se aplicaran los tramos según el número de kilómetros, de la siguiente forma:

Kilómetros	Año 2005	Año 2006
Desde 0 a 4.000 km	0,087280 E	0,090335 E
A partir de 4.001 (desde 0 en adelante)	0,097338 E	0,100745

En los dos casos, se entienden todos los kilómetros recorridos por el conductor independientemente del vehículo que haya conducido.

B) Precio de viajes de materiales sobre bañeras.

Incluye cualquier clase de carga que se pueda llevar sobre este tipo de vehículos.

Viaje	Año 2005 Euros	Año 2006 Euros
1º	3,6941	3,8234
2º	3,7613	3,8930
3º	3,8285	3,9625
4º	3,9292	4,0667
5º	4,0971	4,2405
6º	4,2717	4,4212
7º	4,6344	4,7966
8º	4,9904	5,1650

C) Precio de viajes en cisternas.

Viaje	Años 2005 Euros	Año 2006 Euros
1º	6,7165	6,9516
2º	7,3882	7,6468
3º	8,0598	8,3419
4º	8,7316	9,0372
5º	9,4032	9,7323
6º	10,0748	10,4275

7º	10,7465	11,1226
8º	11,4181	11,8178

D) Viajes en cisternas (descarga del barco).

Año 2005: 5,5903 E.

Año 2006: 5,7859 E.

SISTEMAS DE CÁLCULO.

Método de cálculo de la Tarea Diaria:

1. Salario base + Plus transporte + Plus asistencia/Días del mes = Base Tarea Día.
2. Total producción, según tablas de rendimiento de kilómetros y viajes, menos la Base Tarea Día es igual a la prima de producción diaria (Tarea Diaria).

A mayor abundamiento, la producción que supere la base diaria queda salvaguardada día a día sin posibilidad de absorción en ningún otro día anterior o posterior.

El resultado de esta liquidación determina la Tarea Diaria del conductor, liquidándosele aparte su nómina más las dietas y gastos correspondientes.

C A S U I S T I C A.

A) Sábados, domingos y festivos.

Cuando se requiera a un conductor para realizar un servicio con inicio y fin dentro de dichos días, se le pagará por la tabla de rendimiento (conforme al cálculo de la Tarea Diaria), y además un complemento por día de:

Año 2005.

Sábados, domingos y festivos: 58,5000 E.

Año 2006.

Sábados, domingos y festivos: 60,5475 E.

B) Estancia en las instalaciones de la empresa y talleres. Cuando el conductor permanezca en las instalaciones de la empresa o en talleres, realizando labores distintas a las de conducción, la retribución se calculará a razón de estimarse un recorrido de 50 km por cada hora que permanezca en dicha situación y exceda de la jornada mínima laboral, al quedar la retribución de dicha jornada salvaguardada por el método de cálculo de esta prima de producción, y después





se multiplicaran por el precio del km que corresponda.

C) Carga y descarga de las cisternas.

Se establece en 45 minutos el tiempo teórico para cada operación de carga o descarga. Al final de la jornada, se sumaran los tiempos reales de carga y descarga y se le descontara el tiempo teórico correspondiente. La diferencia de tiempo se compensará• proporcionalmente a razón de 50 km por hora de más que se produzca y después se multiplicarán por el precio del km que corresponda.

