

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Agencias de Transportes/Operadores de Transportes de Sevilla (Código: 4100055), suscrito por la Patronal Asatrans, como representación económica, y por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., como representación social, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-06.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo del Sector de Agencias de Transportes/Operadores de Transportes de Sevilla, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-06.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 8 de noviembre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL CONVENIO DEL SECTOR DE AGENCIAS DE TRANSPORTES/OPERADORES DE TRANSPORTES DE SEVILLA

En la ciudad de Sevilla, siendo las 17.00 horas del día 23 de septiembre de 2004, en la Sala de Juntas de la Asociación Provincial de Agencias de Transportes y Mercancías Fraccionadas de Sevilla «Asatrans», sita en avenida San Francisco Javier número 22, edificio Hermes, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Agencias de Transporte-Operadores de Transporte de Sevilla, con la asistencia de los siguientes señores:

Por Asatrans:

- Don José Alberto Jiménez Ruiz, don Andrés Muñoz Bachiller, don José Antonio Gálvez Martín, don Ildefonso Sánchez Gámez, don Antonio Rodríguez Hernández, don Elías Rodríguez Gómez y don Juan José Gamito Camacho.

Por Comisiones Obreras:

- Don Manuel Jurado Díaz, don José María Cueli Barea, don Santiago Soto Vázquez (Asesor), don Jorge Vega Marín.

Por Unión General de Trabajadores:

- Don Joaquín Virtudes Luna, don Eduardo Medina Padilla, don José Romero Vázquez (Asesor), don Juan Vázquez Álvarez (Asesor).

Tras las deliberaciones oportunas, los señores intervinientes, una vez debatidas las distintas propuestas, han llegado, por unanimidad, al siguiente:

Acuerdo:

Primero. Aprobar el texto articulado y tabla salarial, Anexo I, del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Agencias de Transportes-Operadores de Transportes de la provincia de Sevilla, que por quintuplicado ejemplar se unen a la presente Acta.

Segundo. Facultar a don Juan Gamito Camacho, don Santiago Soto Vázquez y don José Romero Vázquez para que en nombre de Asatrans, CC.OO. y U.G.T., respectivamente, firmen en nombre de la Comisión Negociadora el texto articulado y tabla salarial del Convenio

Tercero. Remitir el texto articulado y tabla salarial anexa al Ilmo. Sr. Delegado de Trabajo de Sevilla, para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Y no habiendo más temas que tratar y siendo las 18.00 horas del día mencionado al comienzo, se da por terminada la reunión, de la que se redacta la presente Acta, que se firma por todos los asistentes, en prueba de conformidad.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE TRANSPORTES - OPERADORES
DE TRANSPORTES DE SEVILLA**

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.

Las Organizaciones firmantes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena dedicadas a la actividad de Agencia de Transportes de Mercancías-Operadores de Transportes.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Será de obligada observación para las empresas y sus trabajadores comprendidos en el ámbito funcional, que tengan su centro de trabajo en la provincia de Sevilla.

Artículo 4. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial con la única excepción de los supuestos comprendidos en el número 3 del artículo 1.º de los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de tres años, desde el día 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre del año 2006, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año más, si al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento, no ha sido denunciado por alguna de las partes.



Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones fijadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán todas las que en la actualidad se hallen existentes. Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en su conjunto y cómputo anual para cada categoría y productor.

Artículo 7. Normas subsidiarias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Transportes de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral aplicable.

Artículo 8. Garantías «ad personam».

Se respetarán las condiciones económicas de aquellos productores que las tengan reconocidas en cuantía superior a las fijadas en este Convenio en cálculo y cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, mediación y arbitraje en los conflictos de carácter colectivo del sector, así como para la emisión de informes o dictámenes de cuantas materias sean de interés en las relaciones laborales de la actividad, realización de estudios y, en general, para cuantas funciones propias y específicas del sector demanden un interés directo de las empresas y trabajadores afectados.

Estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro representantes de Asatrans y otros cuatro por los Sindicatos firmantes a razón de dos por U.G.T. y dos por CC.OO., pudiendo las partes designar asesores, que tendrán voz pero no voto. La Comisión Paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajos específicas.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuatro días laborales, y en la misma se designarán, de entre los vocales asistentes, un Presidente y un Secretario de cada sesión. Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de todos los vocales. En caso de discrepancia resolverá la Autoridad Administrativa o Judicial competente en cada momento.

Entre las misiones de la Comisión Paritaria está la de emisión de informes respecto a materias de carácter colectivo de interés para el sector, así como la realización de estudios en materias de interés general del sector. Tendrá también la facultad de informar sobre los expedientes de inaplicación salarial que se





presenten durante la vigencia de este Convenio conforme a lo estipulado en el artículo 30.

Ambas partes convienen, expresamente, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, que tenga carácter colectivo, será sometida previamente al informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa. La Comisión dictará la resolución que proceda en un plazo no superior a cinco días laborales.

Artículo 10. Unidad del Convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto. Serán consideradas globalmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 11. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 1.778 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución de la misma será de lunes a viernes, con una jornada ordinaria mínima de siete horas y máxima de ocho horas treinta minutos.

Durante la Semana Santa, la Feria de la localidad y los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada de trabajo será de seis horas ininterrumpidas, dentro de un horario que abarcará desde las siete a las diecisiete horas, salvo pacto en contrario, conforme a las normas legales en vigor.

Las horas que excedan el límite anual señalado en el párrafo primero se abonarán como extraordinarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio, o se compensarán con días de descanso adicionales dentro de cada uno de los años de vigencia, conforme al artículo 35 del E.T.

A cada trabajador se le proporcionará mensualmente un documento comprensivo del número de horas realizadas durante el indicado período mensual.

En caso de trabajo en sábado el trabajador no estará obligado a su realización, salvo acuerdo en contrario con la empresa.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará por años naturales de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, de los que al menos la mitad tendrán que ser disfrutados de manera interrumpida dentro de los meses de junio a septiembre. Las vacaciones serán rotativas para el personal y no serán de aplicación los aumentos por antigüedad. Los turnos serán confeccionados entre la



Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. Las Empresas procuraran determinar el calendario de vacaciones dentro del último trimestre del año anterior a su disfrute o, en todo caso, con una antelación de noventa días al disfrute individual de cada trabajador.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con sábados, domingos y festivos.

Capítulo III. Régimen económico.

Artículo 13. Retribuciones.

Para el primer año de vigencia del Convenio (1 de enero a 31 de diciembre de 2004), los salarios se incrementarán en el I.P.C. real nacional de 2004 más un 1%. A estos efectos, desde el 1 de enero de 2004 se abonará el I.P.C. previsto para el 2004 (2%) más 1%, según se detalla en la tabla salarial que se une como Anexo núm. I. Al conocerse oficialmente el I.P.C. Real Nacional de 2004, se harán los ajustes necesarios y se abonarán las diferencias, de producirse, de una sola vez, dentro del primer trimestre del año 2005.

Para el segundo año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2005), los salarios se incrementarán en el I.P.C. real nacional más el 0,50%. A estos efectos, desde el 1 de enero de 2005 se abonará en I.P.C. previsto para 2005 más 0,50 %, elaborándose la tabla correspondiente. Al conocerse oficialmente el I.P.C. real nacional de 2005, se harán los ajustes necesarios y se abonarán las diferencias, de producirse, de una sola vez, dentro del primer trimestre del año 2006.

En el tercer año de vigencia 1 de enero a 31 de diciembre de 2006, los salarios se incrementarán en el I.P.C. real nacional de 2006 más 0,50%. A estos efectos, desde el 1 de enero de 2006 se abonará el I.P.C. previsto para 2006 más 0,50%, elaborándose la tabla correspondiente. Al conocerse oficialmente el I.P.C. real nacional para 2006, se harán los ajustes necesarios y se abonarán las diferencias, de producirse, de una sola vez, dentro del primer trimestre de 2007.

Los atrasos devengados desde el día 1 de enero de 2004 hasta la firma del Convenio se abonarán en un plazo no superior al día 31 de octubre de 2004.

Artículo 14. Gratificaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de julio o verano, Navidad y Primavera (antes Beneficio), que se abonarán a razón de treinta días de salario base según anexo I, más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán:

Primavera (antes Beneficio)	15 de marzo
-----------------------------	-------------

Verano o julio	15 de julio
Navidad	15 de diciembre

Artículo 15. Dietas.

El importe de la dieta para los desplazamientos por el territorio nacional será de 32,80 euros, cuya distribución será la siguiente:

Almuerzo	10,17 euros
Cena	10,17 euros
Cama	10,17 euros
Desayuno	2,29 euros

Para los desplazamientos al extranjero se estará al acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El importe de la dieta indicado es el resultado de incrementar el 3% a la cifra vigente a 31 de diciembre de 2003. Para la fijación definitiva de su importe y para la fijación de los incrementos en los años 2005 y 2006, se seguirá el mismo procedimiento de incremento que para el salario, según se ha señalado en el artículo 13 anterior.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

En atención a las peculiaridades propias del sector de transportes, se pacta que las horas extraordinarias que se realicen tendrán el carácter de estructurales.

A estos efectos, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esta actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El valor de cada hora extraordinaria para cada categoría profesional será el que se refleja en el anexo I, columna B. En el supuesto de compensar en descanso las horas extraordinarias, lo que deberá hacerse siempre que exista acuerdo con el trabajador, dicho descanso será igual a una hora treinta minutos.

De conformidad con la legislación vigente se entregará a los Delegados de Personal el registro de horas extraordinarias realizadas al mes.

Artículo 17. Complemento personal de antigüedad.

La cuantía de la antigüedad para todos los trabajadores fijos de plantilla a la fecha de firma del presente convenio, se determinará por el salario base en la siguiente forma:

A los dos años	5%
A los cuatro años	10%
A los nueve años	20%
A los catorce años	30%
A los diecinueve años	40%

A partir de los veinticuatro años el 45%, que será el tope máximo establecido para la antigüedad en este Convenio.

Los trabajadores contratados de manera indefinida a partir del día 7 de noviembre de 1995, tendrán la siguiente antigüedad:

A los nueve años	10% del salario base
A los catorce años	15% del salario base
A los diecinueve años	20% del salario base

A partir de los veinticuatro años el 30% del salario base que será el tope máximo para estos trabajadores.

Capítulo IV. Beneficios sociales.

Artículo 18. Incapacidad laboral transitoria.

En caso de baja en el trabajo por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base más antigüedad, a partir del decimoquinto día de la baja. A partir del día 1 de enero de 2003, las empresas abonarán el 100% desde el décimo día de la baja. Igualmente complementará dicho 100% durante el tiempo en que el trabajador esté hospitalizado, y treinta días más en el caso de convalecencia derivada de dicha hospitalización.

Los trabajadores que se encuentren en incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral, disfrutarán del beneficio económico señalado en el párrafo precedente, desde el primer día de la baja.



Artículo 19. Retirada del permiso de conducir.

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, se le retire su permiso de conducir por tiempo no superior a un año, serán acoplados, durante ese tiempo, a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Las empresas garantizarán el puesto de trabajo de los conductores que pierdan su permiso de conducir con ocasión de conducir su vehículo propio, siempre que no lo sea de carácter remunerativo, cuando la retirada sea por tiempo no superior a un año. Las empresas no tendrán la obligación, en este supuesto, de acoplar al trabajador en otro trabajo ni abonar el salario que corresponda.

Los beneficios que se recogen en el presente artículo sólo podrán ser utilizados una vez mientras dure la prestación de servicio del trabajador en la empresa.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo los conductores que se vean privados de su permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas.

Artículo 20. Uniforme.

El personal de movimiento sujeto a este Convenio tendrá derecho a los siguientes uniformes; un uniforme de invierno, que se entregará durante el mes de octubre, consistente en una chaquetilla, una camisa, un pantalón, un chubasquero y zapato de seguridad adecuado.

Para el personal de movimiento con misiones en el exterior del centro de trabajo, un uniforme de verano, que se entregará durante el mes de mayo, consistente en una camisa, un pantalón y zapato de seguridad adecuado.

Se observará, en todo momento, lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

Artículo 21. Reconocimiento médico.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá pasar un reconocimiento médico, que se efectuará en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene prioritariamente, o por los Servicios de las Mutuas Patronales de las empresas.

Dicho reconocimiento médico se efectuará dentro de los seis primeros meses de cada año.

Artículo 22. Permisos retribuidos.



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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por incumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Hasta ocho horas para el cumplimiento de un deber, que deberá ser justificado, de carácter privado y personal, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan.

Artículo 23. Jubilación anticipada.

Siempre que la empresa y el trabajador lo acuerden, podrá este último jubilarse a los 64 años en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Artículo 24. Jubilación y contrato de relevo.

La Empresa podrá consensuar, con aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales para acceder a la jubilación, la realización de jubilaciones parciales con contrato de relevo a partir de los sesenta años (sesenta y uno o sesenta y dos), años de edad al amparo de lo previsto en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.





Aquellos trabajadores que se jubilen parcialmente en un porcentaje del 85% de la jornada anual prevista en el Convenio Colectivo, un permiso retribuido equivalente al 15% de las jornadas de trabajo restante durante los años que medien entre el momento de la jubilación parcial del trabajador del 85% y el momento de la jubilación total y, en todo caso, a los 65 años.

El salario percibir por el trabajador por el permiso retribuido del 15% de la jornada se abonará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los conceptos salariales: salario base y antigüedad a percibir de forma proporcional a los que corresponderían a jornada completa. Todos estos conceptos irán referidos a las cuantías que correspondan a cada trabajador jubilado parcialmente en el momento de acceso a su jubilación parcial, según su categoría profesional. Dichos importes se actualizarán en la misma forma y cuantía que prevea el Convenio Colectivo para aquellos conceptos recogidos en este último.

b) Las vacaciones que le correspondan proporcionalmente al trabajador por el periodo de actividad referido se entienden integradas y disfrutadas en este periodo retribuido.

c) Las pagas extras se prorratearán mensualmente, de tal modo, que los salarios brutos anuales que correspondan a los trabajadores con permiso retribuido, serán pagaderos en 12 mensualidades.

Este acuerdo tendrá una vigencia indefinida, iniciándose en el momento de su publicación en el BOP de Sevilla. No obstante lo anterior, el presente acuerdo dejará de tener eficacia si la normativa reguladora de la jubilación parcial se modificara en el sentido de no permitir ésta o de fijar unos porcentajes mínimos de jornada residual diferentes a los actuales.

Artículo 25. Jubilación forzosa.

Se acuerda la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo el personal comprendido en el ámbito personal de este Convenio.

Artículo 26. Póliza de seguro de accidente.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán, bien individualmente o de manera colectiva, un póliza de seguro de accidentes de trabajo que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen, el pago de las cantidades siguientes: 17.333,19 euros en caso de muerte, y 21.047,44 euros en el supuesto de incapacidad permanente absoluta.

De igual forma, dentro de la indicada póliza, se incluirá una modalidad de seguro





que cubra los gastos de traslado a su lugar de residencia -siempre que éste radique en Sevilla capital, o alguna localidad de su provincia- del trabajador que fallezca por alguna circunstancia derivada de accidente laboral y se encuentre desplazado por orden de la empresa, fuera de su centro de trabajo. Dicha póliza cubrirá hasta asegurar el pago por estos conceptos de la cantidad máxima de 1051,77 euros. Se comunicará al trabajador la Compañía aseguradora.

Igualmente, las empresas cubrirán mediante una póliza de seguro los supuestos de fallecimiento por enfermedad común, formalizando, bien individualmente o de manera colectiva, una póliza de seguros que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen el pago de la cantidad de 10.523,72 euros por fallecimiento por enfermedad común.

Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses a partir de la fecha de la firma del Convenio para adecuar las pólizas de seguros que tengan suscritas a las cantidades anteriormente señaladas.

Artículo 27. Plus escolar.

Las empresas abonarán por cada hijo, hasta que cumpla la mayoría de edad, que estén cursando algún tipo de estudio en centro oficial reconocido, y que acrediten documentalmente tal circunstancia, un plus escolar por importe de 39,43 euros. Dicho plus se abonará en una sola vez en el mes de Septiembre de cada año.

Artículo 28. Plus de nocturnidad.

El porcentaje del plus de nocturnidad será el 25% del salario base. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 36.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Fomento a la contratación indefinida y personal eventual.

Los contratos celebrados al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de hasta doce dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzca la causa que motivó la contratación.

Artículo 30. Cláusula de no aplicación del Convenio.

Las empresas que acrediten pérdidas en los dos ejercicios inmediatamente anteriores, mediante las oportunas declaraciones fiscales, podrán no aplicar el contenido del presente Convenio. La Comisión Paritaria comprobará estos extremos y emitirá informe en este sentido. Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del Convenio, éste volverá a ser de aplicación. La empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio su decisión de no aplicar el mismo, por las



causas expuestas, en un plazo no superior a treinta días desde la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla.

Capítulo V. Derechos sindicales.

Artículo 31. Cuota sindical.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de las retribuciones mensuales de los trabajadores que expresamente así lo soliciten por escrito, la cantidad de pesetas que el mismo indique, correspondiente a su cuota sindical, y a entregar dicha cifra a la persona que se determine en la aludida comunicación, o bien efectuar su ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

Artículo 32. Tablón de anuncios.

De conformidad con lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Empresa un tablón de anuncios.

Artículo 33.

En cada empresa o centro de trabajo, los Delegados de Personal podrán acumular las horas sindicales de sus distintos miembros en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 25 horas mensuales para cuestiones de su cargo.

Artículo 34.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales firmantes tendrán derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

Artículo 35.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas subsidiarias que lo complementan, tanto individuales como colectivas,



clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 36. Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 37. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.



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

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 35, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 35.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 35.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 35.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 35.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

Artículo 38. Son faltas muy graves:

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

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

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo



como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 39.

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

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

1. a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

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

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

Artículo 41.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves, a los 20



días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42.

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

Disposiciones finales

Primera. Pluriempleo.

Las partes signatarias del presente acuerdo consideran obligado erradicar el pluriempleo en las empresas del sector, por dos razones fundamentales de interés general:

- a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b) Por la competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utiliza procedimientos legales.

Segunda. Clasificación profesional.

Las partes exhortarán a sus organizaciones cúpulas, a fin de que sigan profundizando en el tema de la Clasificación Profesional para posibilitar el establecimiento de este régimen a la mayor brevedad posible, a cuyo efecto, una vez se produzca acuerdo a nivel nacional sobre este asunto, lo incorporarán al texto articulado del Convenio como formando parte del mismo.

Tercera. Son conscientes las partes de la especial incidencia que se derivan de cualquier situación de violencia de género, y de sus repercusiones en el mundo del trabajo, por lo que exhortan a sus organizaciones a nivel nacional para que negocien formulas que contemplen y posibiliten la conservación y mantenimiento del empleo en personas que al sufrir estas situaciones, puedan perder su empleo.



Anexo I

*Tabla de salarios profesional desde 1 de enero
a 31 de diciembre de 2004*

<i>Categoría</i>	<i>Salarios</i>	<i>Horas extra</i>
Personal Superior y Técnicos.		
Jefe de Servicios	1.122,86	14,88
Ingenieros y Licenciados	1.051,37	13,87
Ayudantes de Ingenieros y Licenciados	894,20	11,59
Ayudante Técnico Sanitario	814,73	10,40
Personal de Agencias.		
Encargado general	879,37	11,37
Encargado de Almacén	820,22	10,53
Capataz	797,06	10,15
Auxiliar de Almacén Basculero	778,62	9,82
Mozo especializado	25,78	9,88
Mozo	25,26	9,69
Personal de Tráfico.		
Jefe de Tráfico	879,37	11,37
Conductor 1.º especial	27,63	10,66
Conductor 1.º	26,99	10,39
Conductor 2.º	26,39	10,14
Ayudante	25,89	9,93
Mozo especializado	25,78	9,88
Mozo	25,26	9,69
Personal Administrativo.		
Jefe de Sección	922,80	12,02
Jefe de Negociado	889,91	11,57
Oficial de 1.º	840,91	10,79
Oficial de 2.º	814,09	10,40
Comercial más de 2 años antigüedad	840,91	10,79
Comercial hasta 2 años de antigüedad	814,09	10,40
Auxiliar	760,52	9,63
Aspirante de 16 a 18 años	582,22	
Personal Subalterno.		
Cobrador de facturas	775,68	9,89
Telefonista	770,46	9,80
<i>Categoría</i>	<i>Salarios</i>	<i>Horas extra</i>
Portero y Vigilante	760,52	9,63
Botones de 16 a 18 años	582,22	
Limpiadora (hora)	3,77	
Personal de Talleres.		
Jefe de Equipo	27,63	10,66
Oficial 1.º	27,15	10,45
Oficial 2.º	26,85	10,30
Oficial 3.º	26,19	10,03
Peón Especializado	25,78	9,88
Peón Ordinario	26,18	9,69
Aprendiz de 16 a 18 años	582,22	

