



CONVENIO COLECTIVO 2006 - 2008. U.T.E. TRANSFERENCIA GUADALQUIVIR.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa U.T.E. Transferencia Guadalquivir (Código 4104802), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de agosto de 2006 a 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), 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 (C.M.A.C.).

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 de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa U.T.E. Transferencia Guadalquivir, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de agosto de 2006 a 31 de diciembre de 2008.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. 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 a 21 de noviembre de 2007. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de reunión de 22 de marzo de 2007.

En Alcalá de Guadaíra, se reúnen en la Hacienda Jesús María José, las personas don Agustín Martínez de la Orden y don Pedro Caraballo Bello en nombre y representación de la empresa U.T.E. Transferencia Guadalquivir, don José Simón Moyano y don Manuel Ramírez Garrido, como representantes de los trabajadores



de dicha empresa y don José Hurtado Quirós como representante de Fiteqa-C.C.O.O., con el objeto de firmar el «Convenio Colectivo 2006-2008 de la Unión Temporal de Empresas Transferencia Guadalquivir» por el que se regulan las condiciones laborales y económicas de los trabajadores.

Y en prueba de conformidad y aceptación, las partes comparecientes firman por duplicado y a un solo fin el presente acta en el mismo lugar y fecha indicado al inicio. Asimismo se firman nueve copias del citado convenio para su posterior registro.

Don José Simón Moyano. Don Manuel Ramírez Garrido. D. Pedro Caraballo Bello. Don Agustín Martínez de la Orden. Don José Hurtado Quirós.

CONVENIO COLECTIVO 2006 - 2008. U.T.E. TRANSFERENCIA GUADALQUIVIR.

1. Normas generales.

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la Unión Temporal de Empresas Transferencia Guadalquivir, los Delegados de Personal como representantes de los trabajadores y FITEQA-CC.00. de Sevilla.

Artículo 2.

En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Sevilla y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación exclusiva para los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la U.T.E. Transferencia Guadalquivir.

Artículo 4. Vigencia, duración, prórroga y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, con carácter retroactivo al 1 de agosto de 2006, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2008.

La denuncia del presente convenio colectivo, será de carácter automático, estando en vigor en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

Artículo 5. Derechos adquiridos.

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria.

Para la conformación de todas las comisiones que se creen para la interpretación de este convenio, la parte social, elegirá su representación de forma proporcional a sus delegados, siendo el número de tres miembros por la parte social y tres miembros asignados por la empresa, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo.

2. Organización del trabajo.

Artículo 7. Facultades generales.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores según lo establecido en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los Recursos Humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

Artículo 8. Contenido de la organización.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los vehículos, herramientas, combustibles, lubricantes y restantes elementos auxiliares necesarios para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- c) La vigilancia, atención y limpieza de los vehículos, herramientas, combustibles, lubricantes y restantes elementos auxiliares encomendados, teniéndose en

cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

d) La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de vehículos.

e) La adaptación de las cargas de trabajo a las modificaciones mencionadas.

f) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere su grupo profesional, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 9. Actividad sindical.

Los Delegados de Personal dispondrán para el cumplimiento de sus funciones sindicales de un crédito horario de hasta veinte horas mensuales, retribuidas sin pérdida de los conceptos salariales.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, o el tiempo imprescindible en caso de urgencia probada.

Los Delegados de Personal serán informados de los contratos de trabajo en la forma dispuesta en la Ley, y asimismo estará presente en la firma de los finiquitos.

3. Clasificación profesional.

Artículo 10. Categorías laborales.

Se establecen las siguientes categorías laborales:

Conductor: En posesión del permiso de conducción correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción de las cabezas tractoras y los semirremolques. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo asignado, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo.

Encargado: Es el conductor que, con independencia de tales tareas, tiene mando directo sobre los Conductores y la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de dichos subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y restantes elementos

auxiliares.

4. Política salarial.

Artículo 11. Organización salarial.

Se organiza una estructura salarial de aplicación a todos los trabajadores de la U.T.E. Transferencia Guadalquivir desde el día 1 de agosto de 2006, fecha de comienzo de la actividad de esta empresa.

Artículo 12. Tablas salariales.

El presente acuerdo salarial parte de la tabla salarial para el año 2006 que se adjunta al presente acuerdo como Anexo 1 y, continua tal y como se aprecia en este durante los años 2007 y 2008.

Artículo 13. Conceptos retributivos.

La estructura salarial acordada queda conformada por los siguientes conceptos: Salario Base, Plus Transporte R.S.U, Antigüedad, Prorratio de Paga Extra, Paga de Beneficios, Plus de Compensación, Plus de Nocturnidad, Dietas y Plus Transporte, abonados todos ellos en doce pagas anuales.

Artículo 14. Salario Base.

El concepto «Salario Base» forma el pilar básico de cálculo de los restantes conceptos salariales. Se fija en 828,38 euros/mes para el año 2006, incrementándose un 2,5% en el año 2007 (849,09 euros/mes) y un 3% para el año 2008 (874,56 euros/mes).

Artículo 15. Plus Transporte de R.S.U.

El «Plus de Transporte de R.S.U.» obedece a las características propias del trabajodesarrollado y el material transportado, residuos sólidos urbanos, y comprende los conceptos de penosidad, peligrosidad e higiene, dimanantes de dicha actividad. La cantidad abonada ascenderá al 20% del «Salario Base» correspondiente a cada año.

Artículo 16. Antigüedad.

El concepto de «Antigüedad» queda establecido según el procedimiento citado a continuación, que se basa en el criterio de incrementar un 1% anual sobre los conceptos «Salario Base» más «Plus Transporte R.S.U.» hasta alcanzar un máximo, en su base de cálculo, del 19%, lo que corresponde a diecinueve años ininterrumpidos de prestación de servicios en la empresa.

a) Se aplicará este concepto sobre tres trienios y dos quinquenios, sumando entre

los cinco, diecinueve años.

b) Cada trienio conlleva un incremento del 3% de la suma de los conceptos «Salario Base» y «Plus Transporte R.S.U.».

c) Cada quinquenio conlleva un incremento del 5% de la suma de los conceptos «Salario Base» y «Plus Transporte R.S.U.».

Para trabajadores de nuevo ingreso, la fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del mismo en la empresa, siempre que el desempeño de sus funciones se realice de forma ininterrumpida.

Artículo 17. Antigüedades vigentes al inicio del convenio.

Para el cómputo de años trabajados y, según «Acuerdo de Subrogación de Trabajadores de la Empresa Tegner, S.L.», las antigüedades de los trabajadores a fecha de uno de agosto de 2006, son las indicadas a continuación.

Trabajador	Antigüedad
Francisco de la Cruz Gómez	05/08/2004
Bartolomé de la Rosa Alonso	29/05/2001
Francisco Ganfornina Ruiz	06/02/2001
Antonio Garrido Jiménez	06/06/2000
Manuel Pacheco López	18/01/1990
Antonio Puerto Romero	14/08/2002
Manuel Ramírez Garrido	25/04/2002
Santiago Rodríguez Sánchez	01/01/1989
Francisco Javier Romano Muñoz	02/02/2001
José Simón Moyano	11/05/1990

Artículo 18. Pagas Extraordinarias Anuales.

Se establecen dos pagas extras anuales (Paga de Julio y Paga de Navidad), prorrateadas en las doce pagas mensuales, con la denominación de «Prorrates Pagas Extra», integradas por los conceptos «Salario base», «Plus Transporte R.S.U.» y «Antigüedad».

Artículo 19. Paga de Beneficios Anual.

Se crea una paga de beneficios anual, prorrateada en las doce pagas mensuales en el año 2006 y, en una sola paga (15 de diciembre) en los años 2007 y 2008, bajo el nombre de «Paga de Beneficios», con los siguientes importes mensuales:

Año 2006	15 euros/mes
Año 2007	45 euros/mes

Año 2008	71 euros/mes
----------	--------------

Artículo 20. Plus de Nocturnidad.

Para los trabajadores que desempeñen su labor en el turno de tarde, se implanta un «Plus nocturno» en concepto de las horas de trabajo realizadas a partir de las 21.00 horas establecido del siguiente modo:

Año	2.006	2007	2008
Plus nocturno (euros/jornada)	1,403	1,44	1,48

Artículo 21. Plus de Transporte.

Se estipula un «Plus de transporte», abonado del modo indicado a continuación por cada jornada laboral trabajada.

Año	2.006	2007	2008
Plus nocturno (euros/jornada)	3,85	3,94	4,06

Artículo 22. Plus de Responsabilidad.

El Encargado percibirá, en concepto de responsabilidad por las tareas encomendadas, un complemento salarial mensual de 200 euros, bajo el epígrafe de «Plus de Responsabilidad».

Artículo 23. Plus de Compensación.

Por último y, con el objeto de regularizar la situación salarial de los trabajadores, caracterizada por los conceptos salariales que venían percibiendo en la empresa Tegner, S.L., se instituye un «Plus de compensación », de carácter personal y transitorio, con la finalidad de homogeneizar las cantidades cobradas por los trabajadores en cada uno de los conceptos salariales. En la siguiente tabla se indican las cantidades que percibirá mensualmente cada trabajador durante los años 2006 y 2007. Este concepto se extinguirá de la estructura salarial en el año 2008, al ser compensado y absorbido por la «Paga de Beneficios».

Trabajador	Año 2006	Año 2007
Francisco de la Cruz Gómez	68,63	34,32
Bartolomé de la Rosa Alonso	69,73	34,87
Francisco Ganfornina Ruiz	69,83	34,92
Antonio Garrido Jiménez	34,94	17,47
Manuel Pacheco López	0,00	0,00
Antonio Puerto Romero	70,13	35,07
Manuel Ramírez Garrido	69,73	34,87

Santiago Rodríguez Sánchez	27,22	13,61
Francisco Javier Romano Muñoz	70,03	35,02
José Simón Moyano	0,00	0,00

Artículo 24. Incrementos salariales 2007 y 2008.

Para los conceptos salariales «Salario base», «Plus de nocturnidad» y «Plus transporte» se establece un incremento salarial del 2,5% para el año 2007 y, del 3% para el año 2008. Los conceptos «Plus transporte R.S.U.», «Antigüedad», «Paga extra» y «Paga de beneficios», definidos a partir del «Salario base», se incrementarán anualmente en la misma proporción que éste.

Artículo 25. Prestación complementaria por Incapacidad temporal.

En caso de baja por enfermedad común se abonarán las fracciones del total de los conceptos retributivos según se indica en la tabla adjunta. Esta situación finalizará cuando se produzca el alta o se pase a situación de invalidez provisional.

Periodo de baja	Fracción a abonar
1.º - 3.º día	0%
4.º - 21.º día	70%
A partir del 21.º	75%

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional laboral se complementará hasta el 100% todos los conceptos salariales salvo «transporte», «dietas» y «nocturnidad».

Artículo 26. Anticipos.

Todo empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo a cuenta de sus emolumentos que no superarán el 75% de lo devengado mensualmente.

5. Beneficios sociales.

Artículo 27. Indemnización por invalidez o muerte.

La empresa posee debidamente formalizado un seguro de accidente, complementario al Régimen de la Seguridad que asegura el pago de la cantidad de 30.000 euros en caso de muerte y 30.000 euros en caso de incapacidad permanente.

Artículo 28. Defensa jurídica.

La empresa se compromete a realizar la defensa jurídica del conductor o conductores por causa de accidentes ocurridos al servicio de la empresa y de las multas de tráfico excepto las debidas a imprudencia del trabajador.

Artículo 29. Invalidez.

La empresa tratará de acoplar a los trabajadores fijos de plantilla que padezcan una invalidez permanente que les impida realizar su trabajo habitual, en otros puestos de trabajo de la empresa, cuyas funciones puedan realizar sin menoscabo. En caso de que se produzca, la comisión paritaria estudiará su acoplamiento a otro puesto para el que pueda estar capacitado, siempre y cuando exista vacante.

Artículo 30. Locales.

Los trabajadores dispondrán de un lugar habilitado adecuadamente para comedor, vestuarios, taquillas y aseos.

Artículo 31. Gestión de permisos de conducción.

Con el objeto de evitar retrasos en el desarrollo de los trabajos, la empresa se encargará de las gestiones oportunas para la renovación, sustitución, etc. de los permisos de conducción necesarios para el ejercicio de la actividad profesional desempeñada por los trabajadores, una vez que estos aporten los documentos personales necesarios para ello.

Artículo 32. Días de asuntos propios.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de asuntos propios a lo largo del año. Este día será retribuido en todos los conceptos salariales salvo los de «transporte» y «nocturnidad», si el día correspondiese a un turno de tarde.

Artículo 33. Retirada de permiso de conducir por puntos.

Los trabajadores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el permiso de conducir por acumulación de puntos, siempre que no medie embriaguez y/o temeridad, serán acoplados a otro trabajo durante el tiempo que dure la retirada del permiso en alguno de los servicios de la empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a la parte proporcional de puntos retirados con motivo de la sanción derivada del servicio a la empresa.

6. Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias.**Artículo 34. Dietas.**

En caso de que por necesidades de la producción sea necesario prolongar la jornada laboral, definida en 8 horas diarias (40 horas/semanales) o 3 viajes/día, se abonarán 16 euros en concepto de dieta para el almuerzo o cena, 25 euros por alojamiento cuando exista la necesidad de pernoctar y 90 euros en jornada festiva. Para el año 2007, la dieta para almuerzo o cena será de 16,40 euros y

para el año 2008 de 18 euros. Los conceptos de dieta por alojamiento y por jornada festiva se mantienen fijos en el periodo 2006-2008.

Artículo 35. Desplazamientos extraordinarios.

A los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo se les abonará la cantidad de 0,18 euros/km.

Artículo 36. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijos, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km., 1 día adicional; más de 200 km. 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.
- c) Dos días naturales en caso de hospitalización, grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador

course con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

h) 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.

i) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

En el Anexo 2 se indican los grados de consanguinidad considerados.

En cuanto a los señalados en los números a, b y c del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en

los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado a del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 37. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un trabajador.

Igualmente, y con independencia de lo anterior, darán derecho a licencias sin sueldo de un mes de duración los supuestos de adopción o acogimiento internacional y de quince días los de adopción o acogimiento nacional.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 38. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria

por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 39. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de cualquier trabajador. No obstante, si dos o más trabajadores 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho 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.

Artículo 40. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo 41. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

En estos casos, el trabajador acudirá al trabajo a primera hora, siempre que la consulta comience, como mínimo, tres horas después del inicio del mismo o, acudirá al trabajo a última hora, siempre que la consulta finalice, como mínimo, tres horas antes de la terminación del mismo.

En caso de no obtener parte de baja, solicitará al médico que indique en el «justificante de asistencia a consulta» el periodo de reposo necesario si existiese

(máximo un día sin baja).

En caso de prolongarse la consulta médica más de tres horas, será imprescindible la indicación en el «justificante médico de asistencia a consulta» de la hora de citación a consulta y de terminación de la misma.

Los trabajadores que no acudan al trabajo por motivos médicos, deberán aportar el justificante médico correctamente cumplimentado según los criterios citados. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a acudir al facultativo para su rectificación. Esto se realizará en una única ocasión, la cual servirá de información al trabajador del modo de cumplimentación de dicho justificante. A partir del segundo justificante mal cumplimentado, se tratará este como «no válido» y se procederá a dejar sin remunerar las horas de ausencia al puesto de trabajo, sin considerarlo como «ausencia no justificada».

El tiempo máximo de presentación de los «justificantes de asistencia a consulta médica» será de dos días a partir de la visita médica.

En caso de baja o alta médica, los «partes de baja (o alta) médica» se entregarán antes de dos días a partir de la fecha que consta en el parte. Asimismo, los «partes de confirmación de baja médica» se entregarán semanalmente, antes de los tres días a partir de la fecha que consta en el parte.

Las bajas y altas médicas deberán ser tramitadas por facultativos pertenecientes a la Seguridad Social.

Los casos excepcionales no recogidos en este acuerdo, o las interpretaciones incorrectas del mismo, antes de ser tramitadas, serán debatidas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

7. Jornada laboral.

Artículo 42. Duración jornada laboral.

La jornada laboral se establece en 40 horas semanales, repartidas en turno de mañana y tarde de lunes a viernes.

Artículo 43. Jornada laboral anual.

La jornada laboral anual se establece en un máximo de 1.820 horas.

Artículo 44. Desarrollo jornada laboral.

El desarrollo de la jornada laboral se ceñirá siempre a los requisitos estipulados en la normativa vigente de transporte de mercancías, debiendo el conductor cumplir con los tiempos establecidos para descanso y los periodos máximos acumulativos de horas de conducción.

Artículo 45. Flexibilización de horarios.

Cuando las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, se posibilitará por parte de la empresa y, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, flexibilizar los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo.

Artículo 46. Calendario laboral.

Se establecerá a finales de cada año entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral correspondiente al año siguiente, manteniendo la posibilidad, siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, modificaciones en el disfrute de los días festivos. Este calendario deberá quedar expuesto en lugar visible para conocimiento general del mismo.

Artículo 47. Disfrute de las fiestas locales.

Para la determinación del disfrute de las fiestas locales y, teniendo en cuenta la disparidad del origen de los trabajadores y las condiciones organizativas del trabajo, se tomará como criterio que, para cada trabajador, se disfrutarán las propias de su municipio de origen, quedando plasmada esta circunstancia en el calendario laboral del año.

En este caso, los trabajadores contratados por sustituciones u otras circunstancias temporales, se someterán a las fiestas locales de Bollullos de la Mitación.

Artículo 48. Vacaciones.

Se establece un régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal de treinta días naturales.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, según calendario acordado con los representantes de los trabajadores.

El resto del periodo vacacional se elegirá voluntariamente por cada trabajador a lo largo del resto del año.

Para la elaboración del calendario laboral y, debido a la idiosincrasia del trabajo desarrollado, se tomará como criterio básico el que sean un máximo de dos trabajadores los que coincidan en un mismo periodo vacacional, independientemente de la duración de este.

En caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su

turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, profesional o accidente no laboral, tras el alta no se procederá a un nuevo señalamiento de período de disfrute. Si la situación de incapacidad temporal es derivada de accidente laboral, si se procederá al nuevo señalamiento.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

El salario correspondiente al periodo vacacional será retribuido conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con valores actualizados en todo caso al año en curso.

El personal con derecho a vacaciones; que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

8. Régimen disciplinario.

Artículo 49.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 50.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 51.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 52.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase

quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Artículo 53.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la

empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

g) La embriaguez habitual.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

m) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

o) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

p) El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

q) El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica

en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

r) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 54.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 55.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 56.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos.

- a) Faltas leves: 3 meses.

b) Faltas graves: 6 meses.

c) Faltas muy graves: 1 año.

9. Seguridad y salud laboral.

Artículo 58. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

b) Evitar los riesgos.

c) Evaluar aquellos que no se pueden evitar.

d) Combatir los riesgos en su origen.

e) Tener en cuenta la evolución técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 59. Ropa de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo al ingreso en la empresa será provisto de un uniforme, ya sea de verano o de invierno. Estos serán renovados anualmente en estas fechas que se indican y con las siguientes prendas:

a) Uniforme de verano: Dos pantalones y dos camisas.

b) Uniforme de invierno: Dos pantalones, dos camisas y dos chalecos.

Complementariamente se entregarán cada dos años una prenda impermeable de abrigo.

También se entregarán cuando se necesiten, previa entrega del material deteriorado, botas de seguridad, guantes de trabajo y trajes de agua.

Alcalá de Guadaira a 22 de marzo de 2007. Don José Simón Moyano. Don Manuel



Ramírez Garrido. Don Pedro Caraballo Bello. Don Agustín Martínez de la Orden.
Don José Hurtado Quirós.

Anexo 1. Acuerdo Salarial U.T.E. Transferencia Guadalquivir.

2006.

#*1*#

2007.

#*2*#

2008.

#*3*#

Anexo 2. Grados de consanguinidad y afinidad.

	Primer grado	Segundo grado
Trabajador - cónyuge	Padre - Madre Hijos	Abuelos Hermanos Nietos