



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BELIZON Y RODRIGUEZ S. L.**

### **Capítulo I. Condiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional.**

El presente Convenio Colectivo tendrá aplicación a las relaciones laborales entre la empresa" BELIZON y RODRIGUEZ S.L. y los trabajadores/as vinculados a la misma con contrato de trabajo

#### **Artículo 2. Ámbito Personal y Territorial.**

Lo establecido en este Convenio será de obligada y general observancia, para la empresa y sus trabajadores/as, con cualquier modalidad de contratación laboral, comprendidas en el ámbito funcional y siempre que tengan su centro de trabajo en la provincia de Cádiz. En cuanto al persona de alta dirección y alta gestión, se estará a lo dispuesto en los artículos 1º, 4º y 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional 5ª de la indicada Ley. En lo no regulado en este Convenio se aplicaría la legislación vigente.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, comenzando la misma a partir del día 1 de enero de 2008, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por un nuevo convenio negociado por ambas partes.

#### **Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas.**

Todas las condiciones pactadas en este convenio, estimadas de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en la empresa que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas.

#### **Artículo 5. Compensación y Absorción.**

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sea más favorable para los trabajadores/as que lo fijado en este convenio.





## **Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia.**

1º.- Composición de la Comisión Paritaria.- Se constituye una Comisión Mixta paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de las mismas tres personas designadas por la empresa y tres en representación de los trabajadores/as. Ambas representaciones guardarán la misma proporcionalidad de representatividad que tenía en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores que tendrán voz pero no voto.

2º.- Competencia de la Comisión Paritaria.- La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente. Cuando la empresa ó trabajadores/as tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la que se deriven de Legislación laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto. La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector.

La Comisión de vigilancia tendrá expresamente atribuida la competencia en la supervisión de la aplicación de la legislación de prevención de riesgos laborales. La labor de esta Comisión en esta materia, se encaminará fundamentalmente, a la información y asesoramiento de la empresa y trabajadores/as afectados por el Convenio, así como a resolver las conductas que se le planteen, y proponer medidas para solucionar problemas que puedan surgir, comprometiéndose las partes firmantes del Convenio, a intentar encauzar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales a través de esta comisión, incluso como mecanismo previo, a cualquier otra instancia. La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- Procedimiento de la Comisión Mixta. Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la empresa y trabajadores/as con conflictos laborales se dirigirán a la comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrantes en la misma. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 7 días después de celebrada la reunión. En el caso de que no se llegare a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta paritaria en el plazo de 7 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las



partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º.- Convocatoria de la Comisión Paritaria. La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º.- Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria. El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede de la empresa BELIZON Y RODRIGUEZ SL. en la Plaza de Andalucía nº 5 Chiclana (Cádiz).

## **Capítulo II. Condiciones Generales de Ingreso al Trabajo.**

### **Artículo 7. Ingreso en el Trabajo.**

La admisión de los trabajadores/ as, se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes. La empresa acogida al presente Convenio deberá garantizar en su ámbito de actuación el principio de igualdad, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, religión, sexo, afiliación sindical, origen, condición social y lengua. Y siempre que se estime oportuno se realizaran pruebas de aptitud teóricas y prácticas.

### **Artículo 8. Periodo de Prueba.**

Deberán concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A) Técnicos Titulado, 4 meses.

B) Encargados, Personal Administrativo, Oficiales de primera y personal de movimiento, 2 meses.

C) Personal Subalterno, 15 días.

Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados.

## **Capítulo III. Contratación.**



## **Artículo 9. Contrato a Tiempo Parcial.**

El trabajador/a se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en el convenio colectivo.

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

b) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores/as a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

c) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad, transporte, para estos trabajadores/as les será abonado análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores/as a tiempo pleno, es decir, en proporción al número de horas trabajadas.

d) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores/as a tiempo pleno, en el caso de que el contrato a tiempo parcial lo fuera por reducción de horas semanales o mensuales, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual, la duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

En el caso de que la reducción fuera debido a un número de meses dentro de un año, el fijo discontinuo tendrá derecho a un período de vacaciones en proporción a los meses trabajados.

e) El cambio de una trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajador/as.

f) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional a número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/ as a tiempo pleno de igual función y categoría.

## **Artículo 10. Contrato de Formación.**

Los contratos de formación se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores/as minusválidos, sin limitación. El número de aprendices por centro de trabajo que la empresa podrá contratar no será superior



al fijado en la siguiente escala:

-De 11 a 25 trabajadores/as: Tres contratos de formación.

-De 26 a 50 trabajadores/as: Cuatro contratos de formación.

-De 51 a 100 trabajadores/as: Seis contratos de formación.

Para determinar el número de trabajadores/as en el centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de formación. La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la siguiente:

-Un 80% del salario convenio para el primer año de formación.

-Un 90% del salario convenio para el segundo año de formación.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo la formación. El tiempo dedicado a formación, fuera el puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo. Teniendo en cuenta las características de este sector, el contrato de formación solo se podrá realizar en oficina y talleres. Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente al respecto.

### **Artículo 11. Clausura de Estabilidad.**

1º.- La empresa no podrá tener personal temporal en número superior al 40% de la plantilla. Quedará excluido de este cómputo los trabajadores/as contratados por obra o servicio.

2º.- Los contratos por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, con base a lo dispuesto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores.

3º.- Los contratos por obra o servicio determinado que se prevén en el artículo 15.1 A, del vigente Estatuto de los Trabajadores, será utilizado por la empresa, cuando se contrate a un trabajador/a para realizar un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución será limitada en el tiempo, así mismo, se establecerá en el propio contrato de trabajo de obra y servicio que une al trabajador/a y a la empresa, las obras o servicios a las que está afecto el mismo, y cuya duración determinará la del contrato temporal. Igualmente las partes, de conformidad con la última parte de la letra a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que los trabajadores/as adscritos a los contratos por obra o servicio determinado podrán realizar servicios distintos, sin que por ello se desvirtúe la naturaleza temporal del contrato, ni suponga una utilización fraudulenta del mismo.





4º.- De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen con anterioridad al 31 de diciembre de 2003 podrán convertirse en la modalidad de “Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida” conforme a la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 12/2001, de 9 de julio y demás normas de aplicación. Asimismo, las empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto 141/2002, de 7 de Mayo, de la Consejería de Empleo y Desarrollo tecnológico de la Junta de Andalucía, sobre el fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o disposiciones que lo sustituyan. De igual forma, cuando la empresa lleve a cabo las contrataciones para la creación neta de empleo, la transformación de los contratos de duración determinada a indefinidos, la iniciativa de formación con prácticas de trabajo, así como los programas de Formación Profesional Ocupacional, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Acuerdo del Consejo Rector del Consorcio por el que se regulan las ayudas contempladas en el Plan Especial de Empleo para la Provincia de Cádiz (PLEMCA) de fecha 27 de abril de 2001, contempladas en el Convenio de Colaboración suscrito entre la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía y la Diputación Provincial de Cádiz, o disposiciones que lo sustituyan.

5º.- La comisión paritaria del convenio, tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este Artículo.

### **Artículo 12. Vacantes.**

La empresa se compromete a dar oportunidad a sus productores para cubrir vacantes que se produzcan en las categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno, mientras haya trabajadores/as de la empresa que acrediten su capacidad. La empresa se compromete en la medida en que le sean posible mantener y hasta elevar el número de puestos de trabajo. Uno de los Delegados de Personal elegido por los trabajadores/as, formará parte del tribunal que examine a los aspirantes a dichas vacantes.

## **Capítulo IV. Percepciones Económicas, Conceptos y Estructura.**

### **Artículo 13. Retribuciones Salariales.**

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes, se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. Dada las características laborales de la empresa afectada por este Convenio y las dificultades técnicas y prácticas para la confección de una tabla o módulos de rendimiento mínimo, sobre este extremo se estará a los tradicionales usos y costumbre,





recomendándose a los trabajadores/as afectados que cumplan lo cometido con verdadero afán de superación. Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o especies, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos de los mismos.

Conceptos Salariales: Salario base fijado en anexo del Convenio. Pagas extraordinarias reguladas en artículo 15 del convenio. Prima de asistencia regulada en artículo 17 del Convenio. Nocturnidad regulada en el artículo 18 del convenio. Plus de percepción regulada en artículo 19 del Convenio. Bolsa de vacaciones regulada en el artículo 28 del Convenio.

Conceptos no salariales: Plus de Kilometraje, regulada en artículo 20 del Convenio. Plus de transporte regulado en el artículo 21. Complemento en caso de accidente regulado en el artículo 22. Dietas regulado en el artículo 23. Quebranto de moneda regulado en el artículo 24 del Convenio.

Recibo de salario: En el recibo individual identificativo del pago de salarios deberá consignarse el importe total correspondiente al periodo de tiempo que se refiera, que no podrá exceder un mes.

#### **Artículo 14. Incremento Salarial.**

A partir del 1 de enero del 2008 el salario base se incrementara en un 4,7%, y en años sucesivos medio punto porcentual (+0,5%) por encima del IPC real habido en los doce meses anteriores.

#### **Artículo 15. Pagas Extraordinarias.**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, por el importe de 30 días de salario convenio, mas complemento personal, dichas gratificaciones se abonaran en la primera quincena de los meses de Marzo, Julio y Diciembre, respectivamente.

#### **Artículo16. Premio de Fidelidad.**

A partir de la firma del presente Convenio, se crea un premio de fidelidad que será abonado a aquellos trabajadores que formando parte de la plantilla fija de la empresa, y siempre que no perciban el complemento personal, hayan sobrepasado en dicha situación de contratación indefinida dentro de la empresa los periodos de cinco, diez o quince años, premiándoles respectivamente con: 1.000,00 euros a los 5 años, 1.500,00 euros a los 10 años y 2.000,00 euros a los 15 años.



Se crea un premio de fidelidad que será abonado a aquellos trabajadores que formando parte de la plantilla fija de la empresa, y siempre que no perciban el complemento personal, hayan sobrepasado en dicha situación de contratación indefinida dentro de la empresa los periodos de cinco, diez o quince años, premiándoles respectivamente con: 1.000,00 euros a los 5 años, 1.500,00 euros a los 10 años y 2.000,00 euros a los 15 años.

#### **Artículo 17. Prima de Asistencia.**

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a percibir por día trabajado, el importe de una prima para cada categoría profesional. Dicha prima será a partir del 1 de enero de 2008 de 2,83 euros por día trabajado. Esta prima se percibirá en vacaciones anuales. Se perderá la percepción de la prima de asistencia por falta de puntualidad o retraso. Se perderá la prima de asistencia, correspondiente a una semana por cada falta injustificada al trabajo. El retraso injustificado superior a media hora se sanciona con la pérdida correspondiente a 5 días.

#### **Artículo 18. Plus de Nocturnidad.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza laboral, aunque se derogue.

#### **Artículo 19. Plus de Percepción.**

Los conductores que ejerzan simultáneamente la función de percepción percibirán además del salario convenio y prima de asistencia, una prima de percepción por día trabajado y que realice tal cometido a partir del 1 de Enero de 2008 del 4,54 euros por día trabajado.

#### **Artículo 20. Plus de Kilometraje.**

Se percibirá exclusivamente por el personal de conducción que efectúe Servicio Discrecional, y su importe será de 1,80 euros por cada 100 kilómetros. Siempre que sean entregados los correspondientes partes discrecionales en su debida fecha.

#### **Artículo 21. Plus de Transportes.**

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho a un plus de transporte por días trabajados de 5,61 euros a partir del 1 de enero de 2.008.

#### **Artículo 22. Complemento en Caso de Enfermedad o Accidente.**

Cuando una de estas situaciones afecte al personal, precisando internamiento en



centros hospitalarios, retroactivamente desde el día en que el seguro correspondiente inicia el pago de la prestación económica, la Empresa, completará hasta el 100% de salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica. Los mismos beneficios se aplicarán a los trabajadores que sean necesarios escayolar pudiendo las empresas controlar situaciones por medio de radiografías o examen médico que designe. Además del período anteriormente indicado se abonará el complemento durante la convalecencia, por tiempo máximo de 2 meses. En todo caso el periodo total a cargo de la empresa, no rebasara los 12 meses.

Todo trabajador accidentado no incluido en los párrafos anteriores, percibirá desde el primer día, y hasta completar el 100% del salario convenio, más antigüedad más prima de asistencia del mes anterior a la baja, sobre la prestación correspondiente, el 25% con cargo a la Empresa. En caso de enfermedad sin hospitalización, se empezará a abonar el 100% del salario más antigüedad y prima de asistencia, a partir de los doce días de la baja médica. No obstante durante el 2º y 3º día de la baja, las empresas complementarán hasta el 50% del Salario Convenio, más antigüedad, más prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica y sólo y exclusivamente para la 1ª baja del año y siempre que se entregue a la empresa el parte de baja el primer día de la baja. Si la baja médica durase más de 15 días, se abonará retroactivamente desde el primer día de baja, complementando la Empresa hasta el 100% de salario convenio, más antigüedad y prima de asistencia del mes anterior a la baja, partiendo de la citada prestación económica.

### **Artículo 23. Dietas.**

La cuantía de la Dieta Discrecionales que percibirán los trabajadores será la siguiente:

a) Territorio nacional euros.	59,00
b) Resto del Extranjero euros.	118,00

El desglose se efectuará de la siguiente manera:

Comida: euros.	21,00
Cena: euros.	20,00
Cama:	18,00

euros.

Los horarios para el abono de dichas dietas de Discrecional serán los siguientes:

La dieta de Comida será abonada a aquellos conductores que realizando servicios discrecionales comiencen antes de las 13,30h. ó finalicen después de las 16,30h.

La dieta de Cena será abonada a aquellos conductores que realizando servicios discrecionales finalicen su jornada después de las 23,00h.

La dieta de Cama será abonada a aquellos conductores que realizando servicios discrecionales, finalicen su jornada en el lugar de residencia de la empresa después de las 01,30h.

La dieta de servicio regular será abonada en metálico.

En caso de estar el conductor incluido en Bono, la cantidad del 50% de la cantidad correspondiente a la Nacionalidad en que se encuentre.

Dará derecho al percibido de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

#### **Artículo 24. Quebranto de Moneda.**

En concepto de quebranto de moneda, la empresa abonará a los conductores-perceptores, taquilleros o cajeros y asimilados un plus de 0,93 euros, a partir del 1 de enero de 2008.

#### **Artículo 25. Seguro Colectivo.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo, para todos los trabaja-dores/as de la misma que esté contratado a partir del segundo mes de su incorporación a la empresa. Las contingencias y las cuantías del seguro colectivo que se aplicarán a partir del 1 de Enero de 2008 son las siguientes:

Muerte:	6.000,00 euros.
Incapacidad Permanente Total:	6.000,00 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta:	12.292,71 euros.
Muerte por accidente:	24.487,85 euros.

La empresa vendrá obligada a incluir en la póliza los gastos de desplazamiento de aquellos / as trabajadores / as que fallezcan fuera de la provincia como consecuencia de accidente de trabajo. En el supuesto de que existan trabajadores/as que la entidad aseguradora no incluyera en la póliza de seguro, la

Empresa quedará eximida de responsabilidad mientras tanto no se reúna la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá ser informado del supuesto y deberá resolver dicho problema.

## **Capítulo V. Tiempo de Trabajo.**

### **Artículo 26. Jornada de Trabajo Semanal.**

Se establece una jornada semanal de 39 horas computables mensualmente. La toma y deje del servicio, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose 9 horas como tope de horas normales. La empresa y representantes de los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo acordarán, de mutuo acuerdo en la empresa, el comienzo y terminación de la jornada o calendario laboral en su caso.

En dicho acuerdo debe haber un intervalo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente. En caso de que los trabajadores/as y la empresa no llegarán a un acuerdo, éstos se someterán a la Comisión Mixta Interpretadora y de Vigilancia del presente Convenio, o a las Autoridades Laborales competentes. En jornadas continuadas los trabajadores/as tendrán un descanso de 15 minutos para bocadillo.

### **Artículo 27. Hora Extraordinaria.**

En compensación de las mejoras de este Convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes que las horas extraordinarias cuando sean necesarias a juicio de la empresa se realizarán con el límite de 80 horas anuales. En compensación al incremento de la tabla de salario acordada en este Convenio, se fija el valor mínimo de la Hora Extraordinaria para todas las categorías profesionales afectadas en este Convenio, de 9,23 euros a partir del 1 de enero de 2008. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, averías, terminación de servicios u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores / as, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores / as sobre el número de las causas de las mismas.

### **Artículo 28. Vacaciones.**

Todos los productores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 32 días naturales anuales de vacaciones, percibirá el sueldo íntegro, complemento personal y prima de asistencia, más una bolsa de vacaciones de 161,00 euros para 2008, aumentándose en el IPC real para los siguientes años de vigencia.

La empresa adoptará las medidas oportunas para que todo su personal haya

disfrutado las vacaciones, antes del 31 de Diciembre del año que corresponda.

### **Artículo 29. Licencias.**

Las licencias con sueldo serán:

- A) Por razón de matrimonio: 17 días naturales.
- B) Por fallecimiento de esposa ó compañera, hijos, padres y suegros, 4 días. Resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.
- C) Por nacimiento de hijos: 4 días.
- D) Por hospitalización de cónyuge o compañero/a, hijos, padres y suegros 3 días. Resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad 2 días, también se aplicara dicho permiso "cuando la intervención quirúrgica no requiera hospitalización pero precise reposo domiciliario."
- E) Para renovación del permiso de conducir: 1 día.
- F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- H) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural

## **Capítulo VI. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 30º.- Definición, Graduación y Tipificación de las Faltas.**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales. Los trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección Empresarial, con independencia del derecho del trabajador/a a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes



sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y, la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:





- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por a empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad







ocasionados a los vehículo por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

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

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

### **Artículo 31. Sanciones.**

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación escrita.

-Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo. b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

-Postergación para el ascenso hasta 5 años. c) Por faltas muy graves:

-Traslado forzoso.

-Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

-Inhabilitación definitiva para el ascenso.

-Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores/as sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la





empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador/a. El interesado y la representación de los trabajadores/as o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan., este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando por razones del servicio asignado el trabajador/a sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese. Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en le letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores/as.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador/a y por la representación de los trabajadores/as o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores/as o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección. En cualquier caso, el trabajador/a podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo. La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores/as, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este Capítulo.

## **Capítulo VII. Disposiciones Varias.**

### **Artículo 32. Repercusión en Precios.**

Las mejoras pactadas en este Convenio determinarán necesariamente, un aumento de tarifas de los servicios de las empresas, que expresamente se señala y su repercusión podrá solicitarse de los órganos competentes, sin perjuicio de lo previsto en la normativa vigente.

### **Artículo 33. Infracciones Involuntarias.**

Los conductores/as que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa se viera privados en su permiso de conducir, que tengan más de un año de antigüedad en la empresa, ésta lo mantendrá en su plantilla hasta un máximo de 3 meses con el salario base más complemento personal, destinándolo al puesto de trabajo que considere más conveniente, siempre que la privación del carné de conducir no sea acordada en sentencia, por delito con infracción de reglamento o por falta de simple imprudencia temeraria,





pero nunca por causa de conducir bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o por otra causa, que limite o inhiba sus condiciones normales para conducir.

En caso superior a 3 meses, en cuanto a la sanción quedará sin efecto este beneficio a partir de los 3 meses y será reincorporado a la empresa una vez finalizada la sanción en el mismo puesto y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando.

El/a conductor/a afectado, tan pronto como le sea notificada la Sentencia en que conste la privación del carné o permiso de conducir, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la Sentencia, interesará por escrito este beneficio a la empresa, acompañando copia de la Sentencia, y ésta contestará afirmativamente si reuniese el trabajador/a los requisitos exigidos en el anterior párrafo donde se determina el beneficio, y lo hará por escrito en el plazo de 48 horas, contando éste a partir de la fecha de la entrega por parte del conductor del escrito solicitando dicho beneficio.

La empresa, única y exclusivamente, denegará éste beneficio, si el solicitante no cumple los requisitos que dichos beneficios exige, y en este caso lo comunicará por escrito al trabajador/as en el plazo de 48 horas, contados desde la fecha en que se recibió la solicitud del beneficio.

En el caso de que la sanción de suspensión del carné o permiso de conducir, sea superior a 3 meses, la incorporación del trabajador/a deberá realizarla mediante su presentación en la empresa inexcusablemente en el plazo de 5 días, a partir de la fecha, en que se extinguió la sanción. Caso de no presentarse en el plazo indicado quedará en baja definitiva.

Las reiteraciones en hechos que den lugar a la retirada del carné o permiso de conducir, llevarán consigo la pérdida del beneficio del párrafo primero de este artículo.

Las sanciones económicas impuestas a los vehículos no debida a negligencia del conductor, sino por el mejor servicio a la empresa, será abonada por ésta, como ejemplo, es el caso de un conductor que se encuentre con su parada ocupada.

Cuando un conductor sufra el descuento de puntos del permiso de conducir por una denuncia ó sanción que sea responsabilidad expresa de la empresa, El/la trabajador/ a podrá optar por la realización de los cursos establecidos legalmente para la recuperación de los mismos, siendo por cuenta de la empresa en tal caso, tanto el coste económico del curso como las horas destinadas a su realización, previa acreditación.

Cuando por razón de la retirada de puntos por una denuncia ó sanción que sea responsabilidad expresa de la empresa, sea privado del permiso de conducir, la empresa abonará el coste económico del curso, y correrá a su cargo las horas





destinados a su realización, ambos conceptos de forma proporcional a los puntos retirados con ocasión de dicha prestación del servicio asignado por la empresa y previa acreditación por El/a trabajador/a.

#### **Artículo 34. Formación y Promoción Profesional.**

Las partes firmantes, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua declarando que estos desarrollarán sus efectos en el ámbito del presente Convenio. Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación del referido acuerdo.

#### **Artículo 35. Jubilación Anticipada.**

Si durante la vigencia de este Convenio, algún trabajador/a afectado/a por el mismo, quisiera acogerse a la jubilación anticipada prevista en el Real Decreto 1132/ 2002, de 31 de Octubre, lo comunicará a la empresa con un mes de antelación, con el fin de tramitar la documentación correspondiente.

#### **Artículo 36. Ropa de Trabajo.**

El personal de Taller y personal de Limpieza, tendrá derecho a que la Empresa le facilite en el primer trimestre de cada año la ropa de trabajo siguiente: dos monos de trabajo, y la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo, y un par de zapatos al año. Por deterioro de la ropa de trabajo se le entregara otra al trabajador/a.

El resto del personal de movimiento y tráfico de la empresa, tendrá derecho a que la empresa le facilite en la fechas acordadas con la representación de los trabajadores, un uniforme completo de verano cada dos años y otro de invierno también cada dos años, alternándose anualmente para no ser coincidentes.

#### **Artículo 37. Derechos Sindicales.**

Los derechos sindicales, se estarán a la legislación vigente en cada momento. Los Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, tienen derecho a 23 horas mensuales para atender las obligaciones de su cargo sindical siempre mediante justificación. Serán acumulables trimestralmente en un solo trimestre al año, exclusivamente para curso de FP y Congresos. Siempre que por cualquier circunstancias dimanada de cargo sindical, el trabajador que acredite de la autoridad Gubernamental o Judicial deba permanecer a disposición de éstas y falte al trabajo un máximo de 50 días y dos ocasiones al año, la empresa deberá considerar este espacio de tiempo como excedente. Si rebasara este tiempo o las dos ocasiones, será motivo de sanción conforme a la legislación aplicable.

La empresa se obliga a deducir del importe líquido de la nómina del trabajador/ a



que lo solicite, el importe de la cuota sindical y poniendo a disposición del Delegado de Personal.

### **Artículo 38. Sistema de Resolución de los Conflictos Laborales en Andalucía.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (Sercla.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento o de desarrollo. Se someterán a las actuaciones del (Sercla.) los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### **Disposición primera.**

Las partes se comprometen desde la firma de este Convenio y durante toda su vigencia a que en el caso de que se modificasen por Disposición Legal las condiciones generales de trabajo con carácter general o específico para este sector, antes de su puesta en vigor se negociara con la representación de los trabajadores/as su aplicación. Firmas:

### **TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE BELIZON y RODRIGUEZ, S.L. PARA EL AÑO 2008.**

#### **SALARIO BASE 2008**

##### **PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO**

Jefe de Servicio	1.169.72 euros
Inspector Provincial	1.105.65 euros
Ingeniero Licenciado	1.120.46 euros
Ayudante Técnico Licenciado	955.16 euros
Ingeniero Técnico y Aux. Titulado	1.009.94 euros
Jefe de Sección	1.030.09 euros
Jefe de Negociado	1.006.97 euros
Oficial de Primera	972.41 euros
Oficial de Segunda	953.66 euros
Aux. Administrativo	926.61 euros
Aspirante Menor de 18 años	745.89 euros

##### **PERSONAL DE ESTACIONES**

Jefe de Estación	1.060.76 euros
Jefe de Estación de Segunda	999.38 euros
Jefe de Admón. de Primera	1.060.61 euros
Jefe de Admón. de Segunda	999.51 euros
Taquilleros/as	938.43 euros
Jefe Admón. Ruta	945.33 euros
Factor	941.49 euros
Encargado de Consigna	930.40 euros
Repartidor de Consigna	30.46 euros



Mozo

**TRANSPORTE DE VIAJEROS EN AUTOBÚSES, MICROBUSES Y URBANOS**

Jefe de Tráfico	1.122.71 euros
Jefe de Tráfico de Segunda	1.122.71 euros
Jefe de Tráfico de Tercera	1.122.71 euros
Inspector	32.11 euros
Conductor	31.69 euros
Conductor Preceptor	31.90 euros
Cobrador	30.95 euros

**PERSONAL TALLERES**

Jefe de Taller	1.059.76 euros
Encargado y Contramaestre	990.67 euros
Encargado General	980.29 euros
Encargado de Almacén	960.99 euros
Jefe de Equipo	32.12 euros
Oficial de Primera	31.77 euros
Oficial de Segunda	31.47 euros
Oficial de Tercera	31.10 euros
Mozo Taller	30.76 euros
Aprendiz de Primera	21.98 euros
Aprendiz de Segunda	23.25 euros
Aprendiz de Tercera	25.21 euros
Aprendiz de Cuarta	25.59 euros

**PERSONAL SUBALTERNO**

Cobrador de Facturas	926.61 euros
Telefonista	922.98 euros
Portero	915.89 euros
Vigilante	915.89 euros
Limpiador o Limpiadora	9.27 euros
Botones menores de 18 años	728.84 euros

NOTA: El Plus de Asistencia será para todas las categorías de 2,83 euros, el Plus de Transporte será para todas las categorías de 5,61 euros y en las horas extras será para todas las categorías de 9,23 euros.

OTROS PLUSES:	DIETAS COMIDA	21,00
euros		
PLUS DE PERCEPCIÓN 4,54 euros	CENA	20,00
euros		
PLUS DE KMS 1,80 euros/100 km.	CAMA	18,00
euros		
PLUS DE MALETAS: 2,09 euros/Día Transfer	NACIONAL	59,00
euros		
QUEBRANTO DE MONEDA 0,93 euros	EXTRANJERO	119,00
euros		





Andalucía

**Belizón y Rodríguez, S.L.**

BOP , 17 de julio del 2008

Página 21 de 21

BOLSA VACACIONES 161,00 euros  
euros

AJUSTE SERVICIO 9,33

