CONVENIO TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA, PROVINCIA DE GRANADA

I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, será de aplicación a las relaciones laborales existentes entre los trabajadores y las empresas de los grupos discrecionales, regulares y locales de mercancías, agencias de transportes y despachos centrales y auxiliares de FF.CC. y Grúas y similares, establecidos en Granada y su provincia.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2008, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P

Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración del presente convenio, será desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011. El convenio quedara denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Se respetaran las condiciones superiores que a título personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y con carácter global exceda del mismo cómputo anual.

II. Régimen De Trabajo

Artículo 5. Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas semanales. En cuanto a la distribución de la misma, se estará a lo que de común acuerdo establezcan las partes, teniendo en cuenta para ello las razones alegadas por empresas y trabajadores.

En todo caso, se respetarán aquellos turnos que anteriormente vinieran efectuándose con la distribución de la jornada entre lunes y viernes ambos inclusive.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

-CONDUCCION

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración de 40 horas semanales, sin que en ninguna jornada puedan computarse más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. Las 40 horas semanales de jornada ordinaria se distribuirán en los 5 días por semana, garantizándose una jornada mínima diaria para los conductores de 8 horas, entre tiempo efectivo y de presencia.

* Tiempo de trabajo efectivo. Es aquel período de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

A) La conducción de los camiones.

B) La parte de tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado de vehículos.

C) En situación de avería:

- El tiempo en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor o ayude a ello.

- Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

- Para el personal de grúas y similares el cálculo del tiempo de trabajo efectivo, a causa de sus especialísimas características, será considerado desde su inicio hasta la finalización de la jornada laboral.

En el tiempo efectivo, será de aplicación la jornada de 40 horas en cómputos semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, para actividades concretas y modificaciones legales posteriores.

- TIEMPO DE PRESENCIA.

Se podrá ampliar la jornada del personal de conducción hasta un máximo de 20 horas a la semana con tiempo de presencia.

Para estos trabajadores, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de:

Espera, expectativa, servicios de guardia, viajes sin servicio cuando el trabajador lo efectúa de viajero en los supuestos en los que el servicio requiere se efectúe

por dos conductores cuando no se va conduciendo, avería de larga duración cuando el conductor haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo aquel tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna.

Tiempos máximos de conducción, mínimos de descanso entre jornada según legislación vigente

Artículo 6. Vacaciones.

Todo trabajador, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones de treinta y un días en el año, preferentemente en los meses de verano. En los contratos de duración inferior a un año será la parte proporcional que les corresponda.

Artículo 7. Permisos y licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso o licencias retribuidas como si fueran efectivamente trabajados:

1º Tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, siendo de cinco días cuando el evento ocurriera a mas de cien kilómetros de del centro de trabajo.

2º Cinco días por alumbramiento de la esposa.

3º Veinte días por matrimonio

4º Un día por fallecimiento de tío carnal.

5º Un día por boda de padres, hermanos e hijos.

6º Un día por traslado del domicilio habitual

7º Un día por asuntos propios sin justificar

8º El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del carnet de conducir.

9º Por lactancia: los fijados legalmente. Se establece la posibilidad de acumular el tiempo de lactancia en días completos, a opción de la trabajadora, como continuación de la baja maternal.

Artículo 8. Descanso semanal.

Por lo que respecta al descanso semanal, se estará a lo dispuesto en el artículo 5 del presente convenio.

Artículo 9. Fiestas.

En cuanto a las fiestas laborales se estará a lo establecido en el calendario promulgado por la Dirección Provincial de Trabajo, teniendo todas ellas el carácter de absolutas, abonables y no recuperables.

Igualmente se establecen como media jornada festiva, para Granada y su provincia de los siguientes días: 3 de mayo, Viernes de Corpus, 24 y 31 de diciembre.

Artículo 10. Garantías de las condiciones laborales.

Las empresas tienen la obligación de entregar a los trabajadores que lo soliciten, antes de diez días, contados desde el primer momento de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado por el INSS.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta quedara obligada a entregar a aquel que lo solicite, junto con el parte de baja diligenciado por el INSS, un certificado de la empresa en el que se haga constar los días que ha cotizado, así como las cuantías de las bases establecidas, antes de los seis días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 11. Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o un trabajador del centro de trabajo. De no cumplirse tales requisitos el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 12. Trabajos de categoría superior.

Será ascendido a la categoría superior, el trabajador que desempeñe funciones superiores a su categoría profesional por un plazo de tres meses durante un año.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

Las empresas tiene la obligación de entregar las siguientes prendas:

2 Monos de trabajo y guantes al año. Para el personal de taller además botas de seguridad.

Asimismo la empresa tiene la obligación de entregar aquellas prendas a los trabajadores, que por la especial naturaleza del trabajo sean necesarias.

Artículo 14. Limpieza de camiones.

Los conductores y conductores mecánicos, no tienen obligación de realizar el lavado de los camiones y en los casos que lo realicen, lo harán de forma voluntaria.

Articulo 15. Retirada del carnet de conducir.

Para aquellos casos en que los conductores, como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden del empresario, sufran retiradas del carnet de conducir por disposición de la autoridad judicial o administrativa, se establece una forma de aseguramiento que les garantice la percepción de un salario por tiempo de un año a partir de la privación del permiso.

Si la privación es por tiempo superior a un año, sobre dicho exceso, se podrá producir una suspensión temporal del contrato por dicho período incorporándose el trabajador a la empresa al término de la privación.

Si existe reincidencia de privación superior a seis meses en un período de cuatro años de permanencia en la empresa, la reincorporación será facultad de esta.

III. Régimen Económico

Articulo 16. Salario base.

El salario base se incrementara un 4,2% sobre la tabla del 2006, y el 2,8% sobre la tabla resultante para el 2008. los atrasos serán desde el 1 de enero del 2008,sobre la última tabla.

Para el resto de vigencia de convenio los incrementos salariales serán:

2009-IPC	REAL+0.30%
2010-IPC	REAL+0.50%
2011-IPC	REAL+0.75%

Artículo 17. Antigüedad.

Respetando los derechos de antigüedad superiores al 25%, de los trabajadores en activo a 31-12-95, se establece

2 años:	5%
4 años:	10%
9 años:	20%
14 años:	25%

un nuevo sistema de antigüedad consistente en:

Todo ello calculado sobre el salario base.

Artículo 18. Pagas extraordinarias

Se establecen por este concepto tres pagas extraordinarias, paga de julio, paga de marzo o beneficios y paga de Navidad, que se percibirá cada una en la cuantía de treinta días de salario base más la antigüedad, abonadas en las siguientes fechas:

- antes del 30 de junio de cada año.

- antes del 15 de diciembre de cada año.

- antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

Artículo 19. Ayuda de estudios.

Independientemente de cuál sea su categoría profesional o su estado civil, todos los trabajadores percibirán el día 1 de octubre de cada año una gratificación consistente en la cantidad de 362,51 euros, que será abonada por la empresa y que no podrá ser absorbida ni compensada por ningún concepto, devengándose por períodos anuales, o prorrateada en función de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 20. Plus de nocturnidad

El complemento salarial de nocturnidad se abonara por cada hora o fracción de hora trabajada entre las 22:00 h., y las 6:00 h., siendo el 20% del salario base.

Artículo 21. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten mercancías peligrosas, percibirán un plus del 11% sobre el salario base por día trabajado. A estos efectos se considerara mercancías peligrosas las cabezas tractoras, y vehículos de gran tonelaje.

Los trabajadores de grúas y similares tendrán un plus en función del vehículo con que prestan sus servicios y por día trabajado que se desarrolla de la siguiente forma:

GRUAS HIDRAULICAS

Grúas de 20 toneladas A/T y 25 toneladas: 3,03 euros.

Grúas de 30 toneladas: 4,33 euros.

Grúas de 40 toneladas: 8,69 euros.

Grúas de 60 hasta 90 toneladas:15,63 euros.

Grúas de 100 hasta 150 toneladas: 24,31 euros

Grúas de 150 hasta 200 toneladas: 43,43 euros.

GRUAS CELOSIA

- Trabajos hasta 5 días:

70 toneladas: 17,36 euros.

125 toneladas: 26,07 euros

- Trabajos de más de 5 días:

70 toneladas: 13,03 euros.

125 toneladas: 21,71 euros.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas “ad personam”.

Artículo 22. Complemento en caso de enfermedad.

En caso de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente con hospitalización, el trabajador percibirá con cargo a la empresa, un complemento de tal cuantía que unido a las prestaciones de la Seguridad Social suponga una cantidad equivalente al cien por ciento de sus retribuciones.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completara las prestaciones de la entidad gestora hasta el cien por ciento del salario base más antigüedad a partir del decimoquinto día de la baja.

Durante los períodos de baja, se devengaran las pagas extraordinarias, abonándose completas por las empresas en su fecha de vencimiento, aun cuando se haya abonado por la Seguridad Social el setenta y cinco por ciento de la misma durante el período de incapacidad laboral transitoria.

En el caso de que algún trabajador se accidente o fallezca fuera de su localidad de su residencia habitual, por encontrarse desplazado fuera de la misma por orden de la empresa, esta abonara los gastos de dichas personas y si hubiera lugar, los ocasionados por el traslado del accidentado o muerto.

Artículo 23. Horas extraordinarias-kilometraje

El recargo o incremento sobre la retribución de horas extraordinarias se eleva como mínimo al 75% del valor de la hora ordinaria. Este recargo repercutirá solo en aquellos trabajadores que no reciban compensación por abono en kilometraje, siendo esto independiente del abono de las horas de presencia que procedan legalmente, o su compensación en descansos siempre de mutuo acuerdo.

La compensación por abono en kilometraje, respetara lo que los trabajadores vinieran percibiendo según lo acordado en sus respectivas empresas, con un mínimo de 0,051 euros kilómetro.

Artículo 24. Dietas.

Por lo que se refiere a las dietas, se establece durante la vigencia de este convenio el abono por tal concepto, la cantidad de 36,80 euros para los desplazamientos dentro del territorio nacional, y la cantidad de 61,80 euros en los desplazamientos al extranjero, distribuidas de la siguiente forma:

El almuerzo representara un 35% del importe de la dieta: la cena un 25%: la pernoctación un 30% y el desayuno un 10%.

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

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando la salida del servicio sea antes de las 12:00 h, y la llegada después de las 14:00 h.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando el productor salga de servicio antes de las 20:00 h, y regreso después de las 22:00 h.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y en todo caso cuando la llegada del servicio se efectúe después de las 0:00 h.

Artículo 25. Póliza de seguros

Se establece con cargo a las empresas un seguro colectivo de accidente para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos y por las cuantías que se expresan:

22.904,58 euros en los casos de muerte o invalidez permanente absoluta; 11.197,78 euros para el caso de invalidez parcial o aquella que le imposibilite para su trabajo habitual.

La elevación experimentada respecto al convenio anterior, en la cuantía del riesgo cubierto, entrara en vigor en un plazo máximo de treinta días a contar de la fecha de publicación en el B.O.P. La empresa tendrá la obligación de entregar la póliza de seguro al delegado de personal o representante de los trabajadores.

Artículo 26. Contratos de trabajos

Podrán celebrarse contratos de duración determinada concurriendo los requisitos y bajo las modalidades previstas en el art. 15 E.T.

Si el contrato que se formaliza es de carácter eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, su duración máxima será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Artículo 27. Quebranto de moneda.

Los trabajadores que debieran percibir cantidades por este concepto, es decir, factores, cobradores y mozos repartidores, recibirán la cantidad de 17,06 euros. Mensuales.

Artículo 28. Jubilaciones.

A) Jubilaciones anticipadas:

1. Se establece una gratificación por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, se jubile por la edad antes de cumplir los sesenta y cinco años, de la cuantía siguiente.

4.071,92 euros si la jubilación es a los 60 años.

3.562,92 euros si la jubilación es a los 61 años.

3.053,91 euros si la jubilación es a los 62 años.

2.544,93 euros si la jubilación es a los 63 años.

1.526,97 euros si la jubilación es a los 64 años.

B) Jubilaciones a tiempo parcial:

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, (ET art. 12.6 -modif L 12/2001 art. Primero siete-; LGSS art. 166 -modif L 24/2001 art. 34.seis-; y RD 144/1999 art. 8 a 17), después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

- El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

- La jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo, cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años.

Este contrato puede extinguirse al cumplir el trabajador la edad de 64 años y jubilarse definitivamente con los beneficios que tendría de haber cumplido los 65, obligándose la empresa a su sustitución simultánea por un trabajador desempleado.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total.

Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

Artículo 29. Pluriempleo.

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores cuyo contrato supondría situación de pluriempleo, sin que ello pueda suponer una limitación a los contratos a tiempo parcial.

Artículo 30. Reconocimiento médico

Todos trabajadores de cada empresa que realicen un reconocimiento médico completo, una vez al año, obtendrán notificación de los resultados de los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia de dicho reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente, al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses. Si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando,

la empresa estará obligada a acoplarle en su servicio de acuerdo con sus facultades físicas, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 31. De la Igualdad

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la reciproca lealtad y buena fe.

IV. Disposiciones Sindicales

Artículo 32. Acción sindical.

CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostente representación en la empresa, esta descontara en la nomina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que se deba ser transferida dicha cantidad y al Sindicato al que pertenece.

Las empresas detraerán las cuotas salvo indicación contraria durante períodos de un año y la dirección de la empresa entregara copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera o a la propia central sindical.

SECCIONES SINDICALES.

Las centrales sindicales mayoritarias en la empresa, con al menos un 10 por ciento de afiliación del número de trabajadores de su plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales.

Estas elegirán de entre sus miembros un delegado sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Respetar y defender los intereses de los trabajadores y del sindicato a quienes representen y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios y de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4. Serán oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter libre:

a) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con afiliados a su sindicato, todo fuera de horas de trabajo.

7. Con finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas, pondrán a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá instalarse dentro de la empresa y en lugar donde garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.

COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la dirección de la empresa:

A) Trimestralmente sobre la evolución del sector general, del sector económico al

que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

B) Anualmente conocer y tener a su disposición la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones cuantos documentos se den a conocer a los socios.

C) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de la empresa, que afecten a la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

D) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitara al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen, estando legitimado al Comité a efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial supuestos de despido.

5. En lo referente a la estadística en lo que respecta al índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

E) El ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social y Laboral, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las alegaciones oportunas a la empresa y los organismos o tribunales competentes, así como condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo de trabajo en la empresa.

F) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como organismo colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al

ámbito de sus competencias afectadas por el ámbito de la negociación referida.

G) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observaran sigilo profesional en todo lo referente a los apartado A y C de este articulo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

GARANTIAS SOCIALES.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajo en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenece, el supuesto de que se hallaré reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjuicio de no perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercer tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Dispondrán de crédito de 30 horas mensuales retribuidas, las cuales serán acumulables de los distintos representantes sindicales. Al mismo tiempo no se computaran dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembros de comités, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por al ámbito de la negociación referida.

E) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursillos de formación organizados por su Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

CANON DE NEGOCIACION

Por una sola vez, y con carácter voluntario y por el servicio realizado por los Sindicatos en la negociación colectiva, los trabajadores abonaran la cantidad de 30,00 euros, siendo la forma de descuento a través de la nomina del personal en la gratificación extraordinaria de Navidad.

Aquellos que opten por no abonar la cantidad antes expuestas, deberán por tanto dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia.

COMISION PARITARIA

Con independencia de las competencias de los organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, arbitraje o conciliación, las partes acuerdan constituir un Comité Paritario de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá así mismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo.

En el supuesto de conflictos de carácter colectivo y dentro de los pactos del presente convenio, a instancia de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de este Comité Paritario a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje. Estará compuesto por 4 representantes de los trabajadores y 4 de los empresarios asistidos de sus Asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a cinco días a solicitud de parte interesada, la cual deberá de acompañar la documentación precisa relacionada con el asunto a tratar. Dicha Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y en caso de no obtenerse designarán un árbitro, elegido de común acuerdo entre personas de reconocido prestigio en temas jurídicos laborales, que en caso de no conseguir unanimidad en el nombramiento de este árbitro se designarán dos, uno por cada parte, para que dicten la pertinente resolución al tema planteado. En el supuesto de que los dos árbitros no consiguieran resolver la discordia se remitirá lo actuado, por vía de conflicto colectivo, a la jurisdicción social competente para que resuelva.

Se designa como domicilio para notificaciones, el de los trabajadores en el domicilio de las centrales sindicales de Granada, y el de los empresarios en las sedes sociales de A.G.A.T. y APETAGRAN.

Clausula De Descuelgue

De conformidad con lo establecido en el art. 85.2 apartado C) del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de

descuelgue.

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrían pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, solicitará autorización a la Comisión Paritaria del Convenio, acreditando objetiva y documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamente su petición, así como situación de déficit o perdida contable mantenida en los ejercicios 2006 y 2007 y previsiones para el 2008.

La Comisión Mixta se reunirá necesariamente dentro de los diez días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda por unanimidad. Dicha decisión será notificada dentro de los cinco días siguientes a la reunión.

Disposición Final Primera

VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la autoridad laboral en un uso de las facultades no aprobara alguno de los puntos contenidos en el presente Convenio, este quedara sin efecto práctico, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

LEGISLACION SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente y al Convenio Estatal del Sector.

RESOLUCION DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES

Ambas partes se someten al Sistema de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, (SERCLA) constituido por acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996 y suscrito por la Confederación de Empresarios de Andalucía, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Andalucía.

DISCRECIONALES REGULARES Y LOCALES DE MERCANCIAS, GENCIAS DE TRANSPORTES Y DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES DE FF.CC. GRUAS Y SIMILARES TABLA SALARIAL AÑO 2008. (Art. 16) SUBIDA SALARIAL 2,8%, sobre el 2007

Categoría	Salario mes
Jefe sucursal y negociado	1.034,68 euros

Jefe de tráfico de 1º	1.034,68 euros
Jefe de tráfico de 2º	1.034,68 euros
Oficial	993,76 euros
Jefe de almacén	993,76 euros
Auxiliar, factor y cobrador	915,45 euros
Meritorio	835,33 euros
Aspirante	835,33 euros

PERSONAL ESPECIALISTA Y NO CUALIFICADO	
Conductor mecánico	30,16 euros
Conductor	29,88 euros
Conductor de furgoneta y motocicleta	29,70 euros
Oficial de 1º mecánico	30,16 euros
Oficial de 2º mecánico	29,88 euros
Oficial de 3º mecánico	29,70 euros
Ayudante de camión	29,43 euros
Mozo especializado	30,16 euros
Peón especialista	29,43 euros
Peón repartidor	29,31 euros
Peón ordinario	29,31 euros
Art. 19. Ayuda a estudios:	362,51 euros
Art. 21. Plus de peligrosidad:	11% s. base

GRUAS HIDRAULICAS	
Grúas de 20 toneladas A/T y 25 toneladas	3,03 euros
Grúas de 30 toneladas	4,33 euros
Grúas de 40 toneladas	8,69 euros
Grúas de 60 hasta 90 toneladas	15,63 euros
Grúas de 100 hasta 150 toneladas	24,31 euros
Grúas de 150 hasta 200 toneladas	43,43 euros

GRUAS CELOSIA	
- Trabajos hasta 5 días	
70 toneladas:	17,36 euros
125 toneladas:	26,07 euros
- Trabajos de más de 5 días	
70 toneladas:	13,03 euros
125 toneladas:	21,71 euros

Art. 23. Horas extraordinarias-kilometraje: 0,051 euros/ kilómetro.

Art. 24. Dietas

36,80 euros

61,80 euros

Art. 25. Pólizas de seguros

22.904,58 euros

11.197,78 euros

Art. 27. Quebranto de moneda: 17,06 euros

Art. 28. Jubilación anticipada

4.071,92 euros si la jubilación es a los 60 años

3.562,92 euros si la jubilación es a los 61 años

3.053,91 euros si la jubilación es a los 62 años

2.544,93 euros si la jubilación es a los 63 años

1.526,97 euros si la jubilación es a los 64 años

NUMERO10.
520