



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VENTORE, S.L., AÑOS 2009/2012

Capítulo I.

Sección I. Ámbito de aplicación

Artículo núm. 1. Funcional.

El presente Convenio obliga a la Empresa Ventore, S.L., y a sus trabajadores/as.

Artículo núm. 2. Territorial.

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

Artículo núm. 3. Personal

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

Artículo núm. 4. Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, en cuanto a su parte económica, con fecha 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), siendo su duración por cuatro años, finalizando por tanto el 31 de diciembre del año 2012.

Artículo núm. 5. Prórroga y revisión

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

Sección II. Condiciones económicas

Artículo núm. 6. Incrementos económicos

Para el año 2009, no se aplicará subida salarial, quedando fijados los conceptos retributivos tal y como se especifica en los Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

Para los años 2010, 2011 y 2012, se ha llegado al acuerdo de efectuar el





incremento del IPC real del año anterior (0,8% para 2010) sobre todos los conceptos retributivos determinados en los Anexos I, II y III, de este Convenio Colectivo.

Sección III. Disposiciones varias

Artículo núm. 7. Absorción y compensación

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

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

Artículo núm. 8. Garantía personal

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

Artículo núm. 9. Cláusula de interpretación, Comisión Paritaria.

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

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

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

Artículo núm. 10. Organización del trabajo.

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

Artículo núm. 11. Régimen de trabajo.



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

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

Artículo núm. 12. Polivalencia

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

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

Artículo núm. 13. Dimisión y plazo de preavisos

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

Personal directivo: 6 meses.

Resto de trabajadores/as: 15 días.

Capítulo II

Sección I. Tiempo de trabajo

Artículo núm. 14. Jornada de trabajo

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

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





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

Artículo núm. 15. Vacaciones y asuntos propios

A) Vacaciones.

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

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

B) Asuntos propios.

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

- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 15 días de antelación.
- No podrá acumularse a los días de vacaciones.

Artículo núm. 16. Permisos y licencias especiales

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

15 días naturales por matrimonio.

5 días naturales por nacimiento de un hijo.

3 días naturales por adopción de un hijo.

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

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

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

Estos días tendrán la consideración de retribuidos.





Capítulo III

Sección I. Percepciones salariales

1) Salario base.

Artículo núm. 17. Salarios base/devengo

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

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

2) Complementos personales.

Artículo núm. 18. Congelación plus antigüedad.

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

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

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

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

3) Complementos de calidad o cantidad.

Artículo núm. 19. Plus de asistencia.

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

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

Artículo núm. 20. Plus de trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 40% del sueldo o salario base

de Convenio más la antigüedad consolidada que en su caso le correspondiera.

Artículo núm. 21. Tareas

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

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

4) Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

Artículo núm. 22. Paga extra de beneficios.

En concepto de participación de beneficios los productores/ as afectados por este Convenio, percibirán anualmente y en los quince primeros días del mes de marzo una paga extra, consistente en el importe de 30 días de salario base más el importe de 30 días de la antigüedad consolidada, en su caso, incrementado con el importe de 25 días del plus de asistencia más un complemento (96,105 € para el 2005), siendo el importe total a cobrar por esta paga el determinado en el Anexo I del Convenio.

Se tomarán para su cálculo los importes correspondientes al Convenio vigente en el momento del abono de la misma.

Artículo núm. 23. Pagas extras de julio y navidad

La Empresa abonará a su personal en cada una de las pagas mencionadas una cuantía, conforme se indica para el abono de la participación en beneficios en el artículo núm. 22 de este Convenio.

Artículo núm. 24. Paga extra de octubre

La Empresa abonará a sus trabajadores/as entre los días 15 de septiembre y 10 de octubre, una gratificación extraordinaria consistente en el importe determinado en el Anexo I del Convenio, sin distinción de categoría o puesto de trabajo.

Sección II. Percepciones no salariales

1) Indemnizaciones o suplidos.

Artículo núm. 25. Dietas y media dieta

Se acuerda en pactar un valor para la dieta y la media dieta, para los productores



afectados por este Convenio, según los importes determinados a continuación:

AÑO 2009 AÑO 2010 AÑO 2011 AÑO 2012

Dieta 35,897554 36,184734 36,184734 36,184734

Media dieta 12,96 13,60 13,60 13,60

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

Artículo núm. 26. Gastos de desplazamiento

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

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

Artículo núm. 27. Plus de transporte.

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

Artículo núm. 28. Franquicia en el servicio

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

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

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

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



3) Acción social de la empresa.

Artículo núm. 30. Jubilación anticipada

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

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

Artículo núm. 31. Ayuda para estudios

La Empresa tiene creado un fondo anual de ayudas de estudio a favor de los hijos de los trabajadores/as en activo por una cuantía global máxima de 4.750 € para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

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

1) Enseñanza superior (Estudios Universitarios):

Presentar junto a la solicitud certificación las asignaturas aprobadas del curso anterior y la matriculación en el curso actual.

2) Educación especial: Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.

3) Educación infantil (a partir de los tres años), primaria (desde los seis a los doce años) y secundaria (ESO, bachillerato o FP grado medio).

Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

4) Enseñanzas de régimen especial: Enseñanzas Artísticas y Enseñanza de Idiomas (Escuelas Oficiales de Idiomas).

Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.

5) Restantes enseñanzas:

Presentar junto a la solicitud acreditación de haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas pendientes del curso anterior, así como



acreditar de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

Solo se concederán las ayudas cuando los estudios sean realizados e impartidos por centros oficiales o reconocidos oficialmente como tales por el Ministerio de Educación y Ciencias.

Únicamente se concederá una ayuda por hijo y año.

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

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

Artículo núm. 32. Seguro complementario de accidentes de trabajo

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

- 1) Muerte por enfermedad común: 12.651,30 €.
- 2) Muerte por accidente no laboral: 12.651,30 €.
- 3) Muerte por accidente de circulación: 12.651,30 €.
- 4) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional o Invalidez Permanente derivada de accidente laboral:

23.000,00 €

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

Artículo núm. 33. Retirada de Carné de Conducir

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

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



Artículo núm. 34. Vestuario

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

Capítulo IV

Sección I. Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo núm. 35. Reducción de la jornada por motivos familiares

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

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo núm. 36. Excedencias

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



- A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- A un período de hasta un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

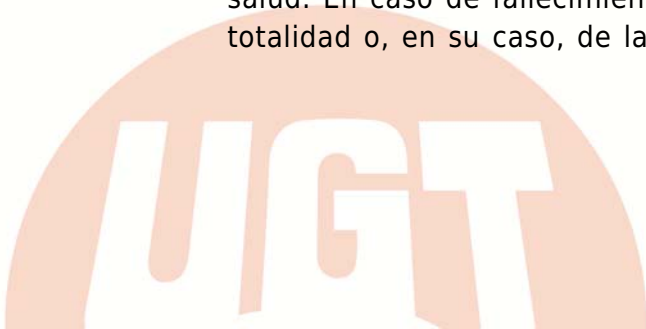
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

- Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de período de suspensión.



- Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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



bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

Artículo núm. 39. Despido y extinción del contrato

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

- La de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley.

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

Capítulo V

Sección I. Derechos sindicales

Artículo núm. 40. Declaración de principios sindicales.

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





afiliación sindical.

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

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

Disposición final.

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

Málaga, 28 de julio de 2010

Por la Empresa: Por la representación de los trabajadores:



ANEXO I

SALARIOS Y CONCEPTOS VARIOS

AÑO 2009-EUROS

PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Paga Beneficios	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Octubre	30 días de Vacaciones	Plus Asistencia	Plus Transporte
Cobro Mensual								
Jefe de Servicios	1.197,406510	1.398,847750	1.398,847750	1.398,847750	244,209489	1.529,074773	115,536067	0,000000
Jefe de Sección	939,662983	1.141,104222	1.141,104222	1.141,104222	244,209489	1.529,074773	115,536067	0,000000
Encargado General	883,490928	1.084,932168	1.084,932168	1.084,932168	244,209489	1.529,074773	115,536067	0,000000
Oficial 1.º Admto.	862,791678	1.064,232916	1.064,232916	1.064,232916	244,209489	1.529,074773	115,536067	0,000000
Aux. Admto./Telef.	753,272045	954,713283	954,713283	954,713283	244,209489	1.529,074773	115,536067	0,000000
Cobro Diario								
Conductor-Mecánico	30,833175	1.126,436486	1.126,436486	1.126,436486	244,209489	1.529,074773	3,817518	3,702937

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio Día para Cálculo tarea =	$\frac{\text{S.Base} + \text{Pl. Asistencia} + \text{Pl.Transporte}}{\text{Días del mes}}$	Euros 36,54
---------------------------------	--	----------------

AÑO 2010-EUROS

PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Paga Beneficios	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Octubre	30 días de Vacaciones	Plus Asistencia	Plus Transporte
Cobro Mensual								
Jefe de Servicios	1.206,985762	1.410,038532	1.410,038532	1.410,038532	246,163165	1.541,307372	116,460355	0,000000
Jefe de Sección	947,180287	1.150,233055	1.150,233055	1.150,233055	246,163165	1.541,307372	116,460355	0,000000
Encargado General	890,558856	1.093,611625	1.093,611625	1.093,611625	246,163165	1.541,307372	116,460355	0,000000
Oficial 1.º Admto.	869,694011	1.072,746780	1.072,746780	1.072,746780	246,163165	1.541,307372	116,460355	0,000000
Aux. Admto./Telef.	759,298221	962,350990	962,350990	962,350990	246,163165	1.541,307372	116,460355	0,000000
Cobro Diario								
Conductor-Mecánico	31,079841	1.135,447978	1.135,447978	1.135,447978	246,163165	1.541,307372	3,848059	3,732561

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio Día para Cálculo tarea =	$\frac{\text{S.Base} + \text{Pl. Asistencia} + \text{Pl.Transporte}}{\text{Días del mes}}$	Euros 36,84
---------------------------------	--	----------------

ANEXO II

INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

	AÑO 2009	AÑO 2010
EDAD DE JUBILACIÓN	EUROS	EUROS
Con 60 años	4.052,35	4.084,77
Con 61 años	3.376,97	3.403,98
Con 62 años	2.635,64	2.656,72
Con 63 años	1.969,67	1.985,42
Con 64 años	1.449,60	1.461,20

ANEXO III

VALORACIÓN DE TAREAS

TAREAS

CONCEPTOS Y UNIDADES DE VALORACIÓN

A) Precio kilómetros Transporte Nacional.

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

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

Kilómetros	2009	2010
Desde 0 a 4.000 km.:	0,098124	0,098909
A partir de 4.001 km.:(desde 0 en adelante)	0,109431	0,110307

B) Precio de viajes de materiales sobre bañeras.

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

Viajes	2009	2010
	Euros	Euros
1º	4,0733	4,1059
2º	4,1473	4,1805
3º	4,2214	4,2552
4º	4,3324	4,3671
5º	4,5176	4,5538
6º	4,7101	4,7478
7º	5,1101	5,1510
8º	5,5025	5,5466

C) Precio de viajes en cisternas.

Viaje	2009	2010
	Euros	Euros
1º	7,2436	7,3015
2º	7,9679	8,0317

Viaje	2009	2010
	Euros	Euros
3º	8,6923	8,7618
4º	9,4167	9,4921
5º	10,1411	10,2222
6º	10,8654	10,9524
7º	11,5898	11,6825
8º	12,3141	12,4126

D) Viajes en cisternas (descarga del barco)

AÑO 2009: 6,2848 €	AÑO 2010: 6,3351 €
--------------------	--------------------

SISTEMAS DE CÁLCULO

Método de cálculo de la Tarea Diaria:

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

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

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

CASUÍSTICA

A) Sábados, domingos y festivos

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

	2009	2010
Sábados, domingos y festivos	64,3795 €	64,8945 €

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

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

C) Carga y descarga de las cisternas.

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

ANEXO IV

CÓMPUTOS ANUALES

TABLAS DE CONCEPTOS SALARIALES CONVENIO AÑO 2009						
(EUROS)						
CONCEPTOS SALARIALES	J. SERVICIOS	JEFE SECCIÓN	ENC. GENERAL	OF. 1.º ADMON.	AUX. ADMON.	COD. MECAN.
Salario Base (cobro diario)						10.329,114
Salario Base (cobro mes)	13.171,472	10.336,293	9.718,400	9.490,708	8.285,992	
Plus Asistencia (cobro diario)						1.049,818
Plus Asistencia (cobro mes)	1.270,897	1.270,897	1.270,897	1.270,897	1.270,897	
Plus Actividad						
Plus Transporte						822,052
Pagas Extras (3 Pagas Año)	4.196,543	3.423,313	3.254,797	3.192,699	2.864,140	3.379,309
Vacaciones	1.529,075	1.529,075	1.529,075	1.529,075	1.529,075	1.529,075
Paga Santo Patrono (octubre)	244,209	244,209	244,209	244,209	244,209	244,209
Total Anual	20.412,196	16.803,786	16.017,378	15.727,588	14.194,313	17.353,577

NOTA: Tabla salarial calculada sin antigüedad, por consiguiente, será aumentada a quien corresponda la antigüedad consolidada, en los conceptos que determina el Convenio.

TABLAS DE CONCEPTOS SALARIALES CONVENIO AÑO 2010 (0,8%)						
(EUROS)						
CONCEPTOS SALARIALES	J. SERVICIOS	JEFE SECCIÓN	ENC. GENERAL	OF. 1.º ADMON.	AUX. ADMON.	COD. MECAN.
Salario Base (cobro diario)						10.411,747
Salario Base (cobro mes)	13.276,843	10.418,983	9.796,147	9.566,634	8.352,280	
Plus Asistencia (cobro diario)						1.058,216
Plus Asistencia (cobro mes)	1.281,064	1.281,064	1.281,064	1.281,064	1.281,064	
Plus Actividad						
Plus Transporte						828,629
Pagas Extras (3 Pagas Año)	4.230,116	3.450,699	3.280,835	3.218,240	2.887,053	3.406,344
Vacaciones	1.541,307	1.541,307	1.541,307	1.541,307	1.541,307	1.541,307
Paga Santo Patrono (octubre)	246,163	246,163	246,163	246,163	246,163	246,163
Total Anual	20.575,493	16.938,217	16.145,517	15.853,409	14.307,868	17.492,406

NOTA: Tabla salarial calculada sin antigüedad, por consiguiente, será aumentada a quien corresponda la antigüedad consolidada, en los conceptos que determina el Convenio.



Ventore, S.L.

BOJA 14, 21 de enero del 2011

Página 19 de 19

