JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo

Delegación Provincial de Córdoba

Convenio: Transportes de Mercancías por Carreteras.

Expediente: 14/01/0001/2011.

Fecha: 30/06/2011.

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.

Destinatario: Juan Luis Luque Barona.

Código de Convenio número 14000385011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS

POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

2010-2011

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio de ámbito provincial afectará a todas las empresas dedicadas a las actividades de servicios regulares y servicios discrecionales de transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, auxiliares de transporte, mudanzas y guardamuebles, lavado y engrase de coches, coches de alquiler sin conductor y a sus trabajadores y trabajadoras. Se aplicará asimismo a todas las empresas de nueva creación durante la vigencia del presente convenio y a las que residiendo en otro lugar tengan el establecimiento dentro de la provincia, en cuanto al personal adscrito a ellas.

Artículo 2. Vigencia.

Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio, salvo los contenidos de carácter económico, entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 y tendrá una vigencia de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2011, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia de ninguna de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento. Las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la denuncia.

Los contenidos económicos del mismo, entrarán en vigor el día 1 de julio de 2011, sin que tengan carácter retroactivo y servirán como base de cálculo para las siguientes subidas salariales que se acuerden por las partes.

Artículo 3. Prelación de normas.

El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, por lo que se refiere al transporte de mercancías, a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, conteniendo además normas reguladoras del empleo, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la resolución de conflictos, la prevención de riesgos laborales y la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 4. Garantía Personal.

Las condiciones pactadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán íntegramente todas las que en la actualidad subsisten.

Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en conjunto y cómputo anual por categoría y trabajador.

En los casos en que existan condiciones particulares más beneficiosas para el personal que disfruta de ellas, subsistirán como garantía personal.

Artículo 5. Supletoriedad.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General del Sector y a cuantas modificaciones posteriores de igual o superior rango se produzcan.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Para la interpretación de las Cláusulas de este convenio y, en general, para atender cuantas cuestiones deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria Mixta que constará de cuatro miembros por cada representación.

Constituirán dicha comisión:

- Por la parte empresarial:

Don Manuel Ruiz Ballesteros,

Don Juan Molero Valero,

Don Jesús Luque Fernández y

Don José Blanco Urbano.

- Por la parte social:

Don Aurelio Heredia Marín (UGT),

Don Manuel Sánchez García (U.G.T),

Don José Antonio López García (CC.OO.), y

Don Javier Alfalla Sánchez (CC.OO.)

En caso de que estas personas no puedan asistir se nombrarán suplentes.

Ambas partes de la Comisión Paritaria podrán asistir a las reuniones de los mismos acompañados de los asesores que estimen convenientes. Por la parte empresarial será Don Antonio Arroyo Díaz, letrado de CECO.

El domicilio de la Comisión se fija en la Avda. del Gran Capitán nº. 12-2.ª.

Artículo 7. Mediación y arbitraje.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a el personal y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

Asimismo, si así lo decide la mayoría de las personas integrantes de cada representación; en el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a arbitraje. El acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Provincial para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Córdoba constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la

empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Provincial y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación del personal en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 10. Obligaciones Generales.

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador o trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Capítulo III. Del personal.

Sección primera. Principios generales

Artículo 11. Generalidades.

La clasificación de personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio Provincial, y con acomodamiento a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial.

El personal que como consecuencia de la movilidad funcional realice funciones

superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifique se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a la representación del personal.

Independientemente de los supuestos anteriores, el personal, sin menoscabo de su dignidad, podrá ser ocupado en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Sección segunda. Clasificación general

Artículo 13. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Provincial se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal de Administración.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 14. Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

14.1. Director/Directora de Área o Departamento.

Es la persona que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

14.2. Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 14.1 y 14.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

14.3. Jefe/Jefa de Servicio.

Es la persona que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

14.4. Titulado/Titulada de Grado Superior.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor/Doctora, Licenciado/Licenciada o Ingeniero/Ingeniera en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

14.5. Titulado/Titulada de Grado Medio.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

14.6. Jefe/Jefa de Sección.

Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de

los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/Directora o Delegado/Delegada de la misma, si lo hubiera.

14.7. Jefe/Jefa de negociado.

Es la persona que, al frente de un grupo de empleados y empleadas, dependiendo o no de un Jefe/Jefa de Sección, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional quienes desempeñen el puesto de Analistas de Sistemas Informáticos.

14.8. Jefe/Jefa de Tráfico de Primera.

Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/Encargada General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes/Jefas de los centros de trabajo en que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

14.9. Jefe/Jefa de Tráfico de Segunda.

Es la persona que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/Jefa de Trafico de superior categoría, en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/Jefa de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

14.10. Encargado/Encargada General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores

Es la persona que, con mando directo sobre el personal, le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados y subordinadas la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen: Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe/Jefa de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la

jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

14.11. Inspector/Inspectora Visitador/Visitadora de Empresas de Mudanzas.

Es la persona que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes/jefas de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

14.12. Jefe/Jefa de Taller.

Esta categoría profesional incluye a las personas que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios y operarias en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores y trabajadoras, pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios y operarias.

14.13. Contramaestre o Encargado/Encargada.

Comprende esta categoría a aquellas personas que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios y operarias en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores y trabajadoras; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios y operarias.

Artículo 15. Grupo II: Personal de Administración.

Pertenecen a este grupo profesional todo el personal que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

15.1. Oficial de Primera.

Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados y empleadas administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, pueden actuar de jefe/jefa de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

15.2. Oficial de Segunda.

Pertenecen a esa categoría aquellas personas que subordinados, en su caso, al jefe/jefa de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados y empleadas administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional el personal cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

15.3. Encargado/Encargada de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.

Es la persona, dependiente o no del Encargado/Encargada General, responsable de almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto.

Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiera.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal, Encargado/Encargada General ni Jefe/Jefa de Tráfico.

15.4. Encargado/Encargada de Garaje.

Es la persona responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

15.5. Auxiliar.

Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

15.6. Telefonista.

Es la persona encargada del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársela además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 16. Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todo el personal que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

16.1. Conductor mecánico/conductora mecánica.

Es la persona que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiera, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan del permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores y conductoras que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 16.4.

16.2. Conductor/conductora.

Es la persona que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es la persona responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación

de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable de taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Debe cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

16.3. Conductor/conductora Repartidor/repartidora de vehículos ligeros.

Es la persona que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarías necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

16.4. Obligaciones especificas de los conductores/conductoras, comunes a las categorías profesionales 16.1 y 16.2.

Además de las generales de conductor/conductora, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

16.4.a. Cuando conduzca vehículos-cisterna, deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la

valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

16.4.b. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

16.4.c. Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

16.4.d. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

16.4.e. El conductor/conductora de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

16.4.f. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

16.5. Capataz.

Es la persona que a las órdenes del Encargado/Encargada General, del Encargado/Encargada de Almacén o del Jefe/Jefa de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/Encargada General y Encargado/Encargada de Almacén.

El capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector/Inspectora Visitador/Visitadora y es la persona encargada de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar

capitones, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

16.6. Capitonista.

Es la persona encargada de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitones, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

16.7. Ayudante y/o Mozo Especializado.

Es la persona que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolo con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor/Conductora en todas las incidencias que puedan originarse durante servicio y llevará la documentación de las mercancías, encarnándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/jefa inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársela que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor/Conductora, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

16.8. Auxiliar de Almacén-Basculero.

Se clasifica en esta categoría a la persona que, a las órdenes del Encargado/Encargada de Almacén, recibe la mercancía, hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

16.9. Mozo ordinario.

Es la persona cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativo entregará al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 17. Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los empleados y empleadas que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

17.1. Ordenanza.

Es la persona que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

17.2. Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noches.

17.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencia, anexas de las empresas.

17.4. Capataz de Taller o Jefe/Jefa de Equipo.

Es la persona que, a las órdenes directas de un Contramaestre si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios y operarias del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios y operarias.

17.5. Oficial de Primera de Oficios.

Se incluye en esta categoría a aquellas persona que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller en

cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

17.6. Oficial de Segunda de Oficios.

Se clasifican en esta categoría las personas que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero o la Carpintera de Mudanzas y Guardamuebles que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalase y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías 17.5 ó 17.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

17.7. Mozo Especializado de Taller.

Se incluyen en esta categoría aquellas personas que procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

17.8. Peón Ordinario.

Es aquella persona cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Sección tercera. Duración del contrato

Artículo 18. Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 19. Fomento de empleo estable.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo

estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de el personal en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. Las rotaciones temporales que no obedezcan a circunstancias coyunturales de la explotación, deberán transformarse en obras y servicios o indefinidos, según el caso, para dar mayor estabilidad en el empleo y evitar en lo posible el uso abusivo de esta modalidad de empleo.

Artículo 20. Periodo de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21. Promoción profesional.

La promoción dentro de cada Grupo Profesional se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal del personal en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus integrantes para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 22. Jubilación.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de el personal interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 por ciento de su base reguladora de la prestación, en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

De conformidad con el Real Decreto mil ciento noventa y cuatro de mil novecientos ochenta y cinco, el personal podrá jubilarse a la edad de 64 años, como medida de fomento de empleo, sin aplicación de coeficiente reductor, y con

los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años. Las empresas se obligan a sustituir simultáneamente a el personal jubilados por un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como tal. Este contrato de trabajo ha de tener una duración mínima de un año, ha de ser a tiempo completo y se celebrará al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

Capítulo IV. Jornada, descansos, vacaciones.

Artículo 23. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes del personal.

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes del personal podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite inferior o superior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten salvo los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes los descansos semanal y diario previstos en este Convenio o en las normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un descanso de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Este descanso de 15 minutos en el caso de los conductores/conductoras es el correspondiente a las paradas técnicas que coinciden con el período de descanso en la conducción que aparecen reflejados en el tacógrafo.

Dentro de la jornada anual la dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales. En aquellas empresas donde sea posible una programación de la actividad, deberá figurar en el cuadro de servicio la hora de inicio y/o finalización, quedando ésta sujeta a las necesidades organizativas de la empresa.

Con independencia de esta jornada, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una reducción de la jornada completa los días 24 y 31 de diciembre. Durante los días oficiales de feria habrá una reducción de 12 horas de jornada que podrán concretarse en reducción de 3 media jornada durante tres días o de un día y medio, poniéndose de acuerdo empresa y trabajadores para concretar qué días serán. Estas reducciones se consideran como trabajo efectivo.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional sí el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural, en caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos. Las vacaciones no comenzarán ni en festivo ni en descanso semanal, salvo aquellas que se disfruten por quincenas o meses naturales.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora, en caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El personal cuyos hijos menores de 18 años realicen algún tipo de estudios oficiales tendrán la potestad de elegir un periodo vacacional de al menos 15 días ininterrumpidos que coincidan con periodo no lectivo de sus hijos, siempre que sea compatible con el desarrollo de la actividad empresarial.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Las vacaciones serán rotativas para trabajadores y trabajadoras que tengan la misma categoría profesional, siempre que sea compatible con la actividad de la misma.

Las vacaciones serán retribuidas en función del salario base más antigüedad (premio vinculación), plus convenio y 188,33 Euros en concepto de bolsa de vacaciones.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en otro período distinto al fijado en el calendario establecido en la empresa, si llegado el inicio de las mismas se encontrase hospitalizado como consecuencia de un accidente no laboral o enfermedad común. En estos supuestos, la fecha se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora primando para ello el criterio de que no afecte al desarrollo de la actividad empresarial.

En el caso de que el trabajador/trabajadora se encontrase en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, llegado el inicio de las mismas, se trasladará el disfrute de las mismas, fijándose la fecha de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores

(En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo [...]), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días laborables en caso de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad afinidad o convivencia. Cuando por tal motivo necesite desplazarse, el plazo será de 5 días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y 3 días para el traslado del domicilio a localidad distinta.

d) Para concurrir a exámenes liberatorios, finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba retribución o indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

h) Por el tiempo indispensable para renovar el carnet de conducir con el máximo de tres horas y de mutuo acuerdo con la empresa.

i) Un día de asuntos propios, a solicitar con 48 horas de antelación.

Dicho día no podrá incorporarse al inicio o finalización de periodo vacacional propio. Asimismo tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección, siempre que esta tenga menos de 30 trabajadores.

j) Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, 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.

Artículo 26. Calendario laboral.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan acordado la empresa con los representantes del personal.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria.

Cuando el personal realice horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas o pagadas según acuerdo entre las partes.

Cuando se opte por la compensación cada hora extra realizada equivaldrá a 1,75 horas de descanso. En caso de quedar decimal a la hora de efectuar el cálculo, se redondeará al alza. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/trabajadora interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa. Las horas extras, en caso de no ser compensadas, serán pagadas en la cantidad de 9,55 Euros/hora para todas las categorías profesionales y antigüedades.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para caso concreto, será voluntaria para el personal.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo realizan, el personal se obliga, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanzas, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 28. Retribuciones salariales.

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 29. Retribuciones extrasalariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen al personal por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al personal por conceptos compensatorios similares los anteriormente relacionados.

Artículo 30. Estructura salarial.

En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

Artículo 31. Salario Base.

El sueldo o salario base de cada categoría profesional es el que figura en la tabla salarial anexa número I a este Convenio. Dicha tabla salarial se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de cada año.

Artículo 32. Premio de Vinculación.

Con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido, las partes acuerdan:

a) El personal que a partir de la firma del presente convenio, se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el Convenio, devengará la siguiente cantidad en concepto de premio de vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado antigüedad: por cada cinco años de servicio 35,70 Euros/mes y con un tope máximo de 107,10 Euros/mes.

Las cantidades correspondientes al Premio de Vinculación no se verán modificadas por ningún tipo de revisión que pueda afectarle al resto de los conceptos de este Convenio.

a) Para aquella persona que en el momento de la firma del convenio tengan contratos temporales en vigor, cuyo contrato o sucesivos contratos temporales excedan de los veinticuatro meses de duración, y al final de la vigencia de su contrato o contratos, no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizará con el 5% del salario base del convenio, sobre los meses que excedan de los dos años del contrato, con independencia de la indemnización de 8 días por año que pudiera corresponderle por la aplicación del art. 49 c del E.T.

b) El personal que a la fecha de la firma del convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo recogido en dicho apartado. Aquella persona que perciba antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), seguirá devengando la misma y se les respetará el derecho a alcanzar el próximo tramo porcentual a cumplir, en cuyo momento, quedará consolidado y congelado el porcentaje alcanzado, teniendo este la consideración de complemento personal no compensable ni absorbible.

El premio de vinculación se devengará desde el mismo día en que se cumplan los diferentes tramos de permanencia en la empresa y se cobrará en función de los días reales de cada mes.

La vigencia de lo acordado en este artículo no se agotará con la del convenio.

Artículo 33. Gratificaciones Extraordinarias.

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias: Julio, Navidad y Beneficios, a razón de 30 días de salario más plus de convenio más antigüedad o plus de vinculación, cada una de ellas, siendo sus fechas de abono los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo respectivamente, salvo pacto en contrario con el personal.

La paga de beneficios será abonada con el salario a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 34. Incapacidad Temporal.

El personal que se encuentre en IT, si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a la percepción desde el primer día de la baja, del cien por cien de su salario base más antigüedad, plus de transporte y plus convenio, durante esta situación.

Si la I.T. es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador

no podrá beneficiarse de dicho complemento en más de una ocasión por año natural, salvo en los casos de hospitalización.

Artículo 35. Plus de transporte.

Se fija un plus de transporte urbano, con carácter compensatorio, de los gastos realizados por el personal en sus desplazamientos a los centros de trabajo.

El plus de transporte queda establecido en 4,53 euros por día de asistencia al trabajo.

El plus de transporte no se verá afectado por ningún tipo de revisión que pueda afectarle al resto de los conceptos de este Convenio.

Artículo 36. Quebranto de moneda.

El personal que habitualmente manejen fondos en metálico bien porque este cometido forme parte de su actividad principal o porque cobren o abonen facturas como actividad complementaria, recibirán la cantidad de 23,10 Euros al mes por dicha circunstancia.

Artículo 37. Prendas de trabajo.

A todo el personal, que tenga derecho a prendas de trabajo, la empresa le facilitará según trabajo a desempeñar:

- En época de Invierno: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla, o bien en lugar de lo anterior, dos buzos. Se dotará de prendas de agua y frío para aquel personal que trabaje a la intemperie de forma habitual o circunstancial en la carga y/o descarga de mercancías.

- En época de Verano: Dos camisas v dos pantalones, o bien, en lugar de todo lo anterior dos buzos.

Se entregarán también dos pares de guantes al año.

El personal estará obligado a utilizar la ropa de trabajo, que se le entregue.

Si la empresa no le entrega dichas prendas, le abonará, en concepto de desgaste de ropa, la cantidad de 188,40 Euros al año. Independientemente de lo indicado, la empresa tendrá que proveer al personal siempre que las condiciones de trabajo lo requieran de prendas de protección y seguridad adecuadas y necesarias.

Artículo 38. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador/trabajadora que, por razones de trabajo, haya de

trasladarse al lugar distinto de aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento origine.

Tendrán derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio de Córdoba, cuando se trate de empresas radicadas en esta ciudad o en alguno de los municipios integrados en su provincia.

b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando se salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

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 por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

En todo caso, se percibirá la parte de dieta correspondiente al desayuno, cuando se produzca una salida de la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo antes de las 7 horas.

El importe de la dieta se fija en 35,33 euros, distribuidos de la siguiente forma:

a) Desayuno: 3,56 euros.

b) Almuerzo: 12,44 euros.

c) Cena: 10,05 euros.

d) Pernoctación: 9,28 euros.

En el transporte internacional será mediante justificación de gasto a liquidar por la empresa.

Artículo 39. Plus de Nocturnidad y Plus de Peligrosidad.

A. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana tendrán una retribución especifica, incrementada en 0,86 Euros por cada hora trabajada, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, el plus de nocturnidad no sufrirá revisión económica alguna.

B. Plus de Peligrosidad

Se abonará un Plus de Peligrosidad, cifrado en un 15% del salario base, para aquellos conductores que transporten mercancías peligrosas, a excepción de los conductores/conductoras que transporten las cantidades que recoge el marginal 10.011 del ADR.

Artículo 40. Ayuda para Estudios.

Todo el personal sin excepción tendrá derecho a la percepción de 82,12 Euros. Esta cantidad será abonada el día 1 de septiembre.

Artículo 41. Plus de Convenio.

Se establece un plus de convenio consistente en 36,03 Euros mensuales para todas las categorías que irá incluido en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 42. Seguro de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de concertar un seguro de muerte o incapacidad permanente consistente en treinta y cinco mil trescientos cincuenta y cinco euros con cuarenta y cinco céntimos de euro (35.355,45 euros) para cada contingencia.

Las empresas presentarán copia de la póliza de seguros a todo el personal en un plazo no superior a 45 días a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 43. Multas y Sanciones.

Las empresas serán responsables de las multas y sanciones impuestas por la Autoridad en los siguientes casos:

a) Cuando se deba a exceso de jornada de conducción.

b) Aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral.

c) Cuando sea motivada por la falta de documentación necesaria en relación al vehículo.

d) Cuando sea motivada por la ausencia o mal funcionamiento de los elementos necesarios en el vehículo.

e) En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determinen en consecuencia.

Artículo 44. Retirada del Carnet de conducir. Disposición común a las categorías 16.1, 16.2 y 16.3.

El personal que tengan en la empresa como actividad la de conducir un vehículo para el que se precise carnet de cualquier categoría, en el supuesto de que por la autoridad gubernativa o judicial le sea retirado dicho carnet por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto en la empresa mientras dure la suspensión del citado carnet, considerándosele las mismas retribuciones, fijadas en el presente Convenio.

Este beneficio no se disfrutará en el caso de que la privación de dicho carnet tenga relación con la ingestión de bebidas alcohólicas o drogas.

Capítulo VI. Movilidad geográfica.

Artículo 45. Traslado forzoso.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de su personal, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos.

Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes del personal en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viajes del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades

del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador/trabajadora no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 46. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador/trabajadora, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85% de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador/trabajadora tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 47. Fallecimiento fuera de la residencia habitual.

Si el trabajador/trabajadora falleciera fuera de su residencia habitual, encontrándose desplazado por orden de la empresa, está correrá con los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia.

Artículo 48. Jubilación a tiempo parcial.

El personal afecto al presente convenio tiene derecho a jubilarse parcialmente (siendo este derecho sólo optativo para el trabajador) conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

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 el contrato a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

Queda derogada la incentivación económica para las jubilaciones anticipadas prevista en el Artículo 51 del Convenio Colectivo 2001-2003.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 49. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones del personal cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Convenio Provincial y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 50. Son faltas leves.

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación cometida en el período de un mes.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 51. Son faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha

del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

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

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

11. Las expresadas en los apartados 2, 3,. 4 y 7 del artículo 51, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 51.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 51.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

Artículo 52. Son faltas muy graves.

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

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

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

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

5. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio: violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 53. Privación de libertad.

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

Artículo 54. Sanciones.

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

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

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

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

* Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, salvo lo expresado en el art. 43.

Artículo 55. Prescripción.

Las faltas del personal prescriben a los 10 días hábiles las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Garantías sindicales.

Artículo 56. Detracción de la cuota Sindical.

Las centrales Sindicales presentarán en cada empresa relación del personal afiliado a cada una de ellas, así como autorización escrita de cada trabajador para que se le descuente de su haber mensual dicha cuota. Igualmente cada Central Sindical podrá designar de entre sus afiliados un representante para el cobro de la totalidad de las cuotas o cuentas bancarias en las que se habrá de ingresar.

La obligación contraída por la empresa cesará en el momento en que fuera revocada la autorización por el trabajador.

Artículo 57. Derechos y garantías sindicales.

El personal de la empresa en que se cumpla el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla a una Central Sindical dispondrá para el conjunto de sus afiliados/afiliadas (no individualmente) de un máximo de cinco días anuales de licencia retribuida para asistencia a congresos o asambleas de su Central Sindical.

La utilización de dichos días requerirá comunicación de su central sindical con 48 horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y 72 horas, si se utilizaran dos o más, con su posterior justificación. Los delegados/delegadas de personal y comités de empresa, como órgano de representación del personal, tendrán la composición y garantías que se señalan en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, disponiendo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para ejercer su derecho de comunicación a sus representados sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, debiendo comunicarlo previamente a la empresa, todo ello de acuerdo con la normativa legal; a tal efecto dispondrán de un tablón de anuncios, El personal y sus delegados podrán hacer uso de sus derechos de reunión en el local que designará la dirección de la empresa dentro de ésta, previo comunicación a ésta de la fecha, hora y orden del día, todo ello según determinan las normas generales y fuera de las horas de trabajo.

Capítulo IX.

Artículo 58. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el supuesto de cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, por cualquiera de las modalidades legales establecidas, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Capítulo X. Igualdad y conciliación.

Artículo 59. Igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a eliminar cualquier disposición o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, en especial por cuestión de género; a fomentar la aplicación del principio de no discriminación; y a desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

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

Las relaciones de la empresa y su personal han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 60. Derechos por Maternidad, Paternidad, Adopción y Reducción de jornada.

En el supuesto de parto, la trabajadora podrá proceder a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad por un período de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas

el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella podrá optar al iniciarse el período de descanso por maternidad porque 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 riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de adopción y acogimiento, de menores de hasta seis años, 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. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. 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.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es

independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de

antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 61. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en período de lactancia. En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada ó en período de lactancia, pudiera representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario/a, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 62. Tratamiento de las situaciones de violencia de género.

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán un duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 63. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Cláusulas adicionales

Primera. Cláusula de Descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que pretendan implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En esto casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se entenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas,

comunicarán a los representantes del personal su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio.

En el plazo de veinte días naturales a contar desde esta comunicación la empresa facilitará a los representantes del personal y si no los hubiere a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas que será vinculante para la Comisión siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes del personal están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios del personal, para ello se aplicarán sobre los salarios iníciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que dure la aplicación de esta cláusula.

Segunda. Formación.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión de formación, que será paritaria y estará compuesta por cuatro integrantes que se reunirán al menos una vez por mes.

Dicha comisión tendrá como misión: Adaptar y aplicar en nuestra provincia el acuerdo Nacional de Formación, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho sector.

Tercera. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

(Real Decreto Legislativo 1/1995 y Real Decreto 2720/1998).

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

Cuarta. Fomento del Empleo.

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a mantener un 40% del total de la plantilla, con contratos indefinidos.

No entrarán en el cómputo del 40% como fijo el personal contratado por «obra o servicio determinado».

Este acuerdo afecta a todas las empresas que tengan 10 o más integrantes.

Quinta. Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores y empresarios al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

Sexta. Estudio de la viabilidad de implantación de un seguro colectivo que cubra la contingencia de retirada de la licencia de conducción.

Ambas partes acuerdan, que la Comisión Paritaria analizará la viabilidad de implantación de un seguro colectivo que cubra la contingencia de retirada de la licencia de conducción, por parte de los conductores/conductoras cuando la retirada sea atribuible a infracciones cometidas en el transcurso de la actividad laboral.

El acuerdo alcanzado en esta materia será incorporado al contenido del convenio.

Anexo I

Tablas salariales convenio colectivo de transportes

De mercancías por carretera de córdoba

2011

Aplicables a partir del 1 de julio de 2011

Grupo I. Personal Superior Técnico	**Euros/mes**
Director de Área o Departamento	1.104,02 €
Director o Delegado de Sucursal	1.104,02 €
Jefe de Servicio	1.104,02 €
Título de Grado Superior	1.058,06 €
Título de Grado Medio	962,80 €
Jefe de Sección	962,80 €
Jefe de Negociado	891,34 €
Jefe de Tráfico de Primera	884,92 €
Jefe de Tráfico de Segunda	874,19 €
Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores	874,19 €
Inspector-Visitador de empresas de mudanza	948,13 €
Jefe de Taller	998,41 €
Contramaestre o Encargado	893,10 €
Grupo II. Personal de Administración	**Euros/día**
Oficial de 1.ª	869,96 €
Oficial de 2.ª	830,57 €
Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles	870,19 €
Encargado de garaje	883,92 €
Auxiliar	811,13 €
Telefonista	784,36 €
Grupo III. Personal de Movimiento	**Euros/día**
Conductor Mecánico	28,77 €
Conductor	28,14 €
Conductor-Repartidor de vehículos ligeros	27,29 €
Capataz	27,83 €
Capitonista	27,29 €
Ayudante y/o Mozo Especializado	27,29 €
Auxiliar de Almacén/ Basculero	27,31 €
Mozo Ordinario	26,94 €
Grupo IV. Personal Servicios Auxiliares	**Euros/mes**
Ordenanza	776,88 €
Guarda	752,25 €
Personal de Mantenimiento y Limpieza	752,25 €

Capataz de Taller o Jefe de Equipo	893,10 €
Oficial de Primera de Oficios	848,59 €
Oficial de Segunda de Oficios	847,42 €
Mozo Especializado de Taller	807,69 €
Peón Ordinario	790,17 €
Otros conceptos	
Bolsa de vacaciones (Art. 27)	183,33 €
Quebranto de moneda (Art. 38)	23,10 €
Prenda de Trabajo (Art. 39)	188,40 €
Dietas (Art. 38)	
Desayuno	3,56 €
Almuerzo	12,44 €
Cena	10,05 €
Pernoctación	9,28 €
Nocturnidad euros/hora (Art.41)	0,86 €
Ayuda para Estudios (Art. 42)	82,12 €
Plus de Convenio (Art. 43)	36,03 €
Plus de Transporte (Art. 44)	4,53 €
Seguro de muerte e invalidez indemnización (Art. 44)	35.355,45 €
Horas extraordinarias	9,55 €
Premio Vinculación por Quinquenio	35,70 €
Tope Premio de Vinculación	107,10 €