



## **Lodisna, SLU**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Lodisna, SLU (Código de convenio nº: 90100992012012) que fue suscrito con fecha 26 de junio de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **I CONVENIO COLECTIVO DE LODISNA, SLU**

#### **Exposición de motivos**

La comisión negociadora del I Convenio Colectivo de Lodisna, S.L.U. y, en particular, las partes firmantes del mismo, han pretendido con la regulación de la presente disposición convencional, estructurar y establecer la regulación de las condiciones laborales aplicables dentro de la empresa, teniendo en cuenta el marco actual del transporte de mercancías por carretera que está totalmente liberalizado dentro de la UE. Lo único que diferencia a cualquiera de los transportes de los 27 países de la UE son las condiciones laborales ya que el resto de medios para prestar el servicio resultan equivalentes en el conjunto de Europa.

Sin embargo, la disparidad de condiciones laborales entre los distintos países trae como consecuencia que los transportistas españoles vean impedido un progresivo





desarrollo de las empresas.

Ante esta situación, reunidos los representantes de los trabajadores de los dos centros actuales de trabajo de Imarcoain (Navarra) y de Teruel, junto con la Dirección General de la empresa, han decidido libre y de común acuerdo que las relaciones entre la empresa y sus trabajadores estarán reguladas por el presente convenio de empresa, de acuerdo a las siguientes cláusulas:

El presente convenio ha sido negociado al amparo del Título III, artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva de la Empresa.

**1. Determinación de las partes que lo conciertan:** De una parte los representantes designados por la empresa en representación de la misma y de otra los delegados de personal de los centros de Pamplona y Teruel, en representación de los trabajadores.

**2. Sometimiento:** Las disposiciones reguladas en el presente Convenio abarcan todas aquellas materias sobre las que la vigente legislación Española permite que sean reguladas a través de Convenios de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Para todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo) y, en su defecto, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**3. Ámbito Personal:** El presente convenio afectará a todo el personal de la empresa LODISNA, S. L. U. Queda excluido de este convenio, el personal directivo que de mutuo acuerdo con la empresa así lo pacte con la misma.

**4. Ámbito territorial:** El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el





territorio del Estado Español, en todos los centros de trabajo que la empresa tenga actualmente en la totalidad del territorio nacional, así como aquellos centros que pudieran ser abiertos en el futuro, independientemente de la provincia en la que se realice la actividad.

**5. Vigencia:** El presente convenio, sin perjuicio de su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá una duración de 5 años, desde el 1 de junio de 2012 hasta el 31 de mayo de 2017, prorrogándose tácitamente por periodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes.

La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá notificarlo a la otra u otras dentro de los tres últimos meses del último año de vigencia, y en el escrito de denuncia se concretarán las propuestas de modificación.

El convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, quedará en ultraactividad mientras no se alcance un nuevo acuerdo y su vigencia se perderá, en todo caso, transcurridos dos años desde la denuncia.

**6. Descuelgue del convenio:** Conforme el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán inaplicar las materias previstas en dicho artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de





someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la referida norma Estatutaria.

**7. Vinculación a la totalidad:** Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto será considerado globalmente.

En el supuesto de que alguna de la clausulas del presente convenio fuese anulada por la autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas la partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de la clausulas o artículos suprimidos en el plazo de un mes

El presente Convenio Colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación.

**8. Derechos «ad personan»:** Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual en cuanto a salarios y jornada de trabajo.





**9. Contratación:** Dadas las peculiaridades del sector del transporte de mercancías por carretera la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses en un período de referencia de 18 meses.

**10. Condiciones económicas:** Las condiciones pactadas en el presente Convenio para el primer año de vigencia serán las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas.

**11. Gastos de manutención y estancia:** La compensación de los gastos de manutención y estancia serán los siguientes:

En cada contrato de trabajo que se suscriba, se determinará al empleado el lugar de trabajo, fijándose el mismo en el momento de la contratación.

A pesar de la existencia de un centro de trabajo legalmente constituido, el trabajo es eminentemente itinerante y podrá realizarse en lugares distintos al mismo, y, en cualquier caso en el lugar pactado inicialmente.

Cuando el empleado y únicamente por necesidades del servicio, se desplace de manera provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios y donde radica el centro de trabajo, tendrá derecho a percibir en concepto de gastos de manutención y estancia los siguientes importes:

a) Desayuno: 3 euros.

b) Comida: 9 euros.

c) Cena: 9 euros.

d) Pernocte: 9 euros.

Jornada completa: 30 euros.

Para tener derecho al cobro de la dieta por desayuno será necesario que el trabajador haya pernoctado fuera de su lugar de trabajo. Será indiferente el lugar





de la Unión Europea en que se encuentre el trabajador.

**12. Revisión salarial** 2.º y 3.er año: Las partes acuerdan que los salarios detallados en el anexo uno serán válidos para el primera año de validez del Convenio. Las condiciones económicas para el 2.º y 3.er de vigencia del presente convenio variarán en función del resultado del ejercicio que obtenga la Compañía en el año inmediatamente anterior, de acuerdo a la siguiente tabla:

- a) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior arrojan pérdidas, los salarios no sufrirán variación alguna.
- b) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior están comprendidos entre el 0 y el 4 % de la facturación, el incremento será equivalente a la inflación nacional del año inmediatamente anterior a la fecha de revisión de los salarios.
- c) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior están comprendidos entre el 4 % y el 6 % de la facturación de la Compañía, el incremento será igual a la inflación incrementada en medio punto porcentual.
- d) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior son superiores al 6 % de la facturación de la Compañía, el incremento será igual a la inflación incrementado en un punto porcentual.

**13. Participación en beneficios:** Las partes están de acuerdo que la motivación de la plantilla es esencial en la consecución de unos resultados económicos que permitan el desarrollo de la empresa. Por ello acuerdan establecer un sistema de Participación de los trabajadores en los beneficios conseguidos de acuerdo al siguiente sistema:

- a) Se estima que la compañía para garantizar su futuro debe tener un mínimo de resultados equivalente al 3 % de la facturación de la empresa. En ese caso no habrá ningún reparto de beneficios para los trabajadores.
- b) Si los resultados del ejercicio son superiores al 3 % de la facturación, el 10 % de los resultados que excedan del citado 3 % serán distribuidos entre los trabajadores de la Compañía en concepto de Participación en Beneficios en los 30 días siguientes a la fecha de aprobación de las cuentas anuales por el Consejo de Administración. Este reparto se efectuará de la siguiente forma:
  - i. El 50 % de la cantidad a repartir estará reservado para el personal directivo, técnico y administrativo y será repartido de manera lineal.
  - ii. El 50 % restante se repartirá en el resto del personal de la empresa, también de manera lineal.





Para tener derecho al cobro de la participación en beneficios será necesario que el trabajador haya tenido que estar de alta en la empresa la totalidad del ejercicio sobre el que se realizará el reparto de beneficios.

En ningún caso este beneficio será considerado una condición más beneficiosa, ni una condición consolidable.

**14. Cese voluntario:** Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico y administrativo: Un mes.

Personal obrero: 15 días.

De no cumplir el trabajador dicha liquidación de preaviso:

- No podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.
- La empresa descontará del finiquito los días de falta de preaviso.

**15. Jornada-Horas de trabajo:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Los tiempos de descanso tales como tiempos de comida, pausa - café u otros de similares características no se computarán como tiempos efectivos de trabajo.

**16. Horas extraordinarias:** Únicamente serán consideradas «horas extraordinarias» aquellas horas que excedan de la jornada laboral ordinaria y que se realicen por el trabajador a petición expresa de la empresa. Todas aquellas horas realizadas por el trabajador fuera de su horario ordinario y que no hayan sido solicitadas por la empresa no tendrán dicha consideración ni darán derecho a una compensación económica o de descanso.

Se pacta la realización de horas extraordinarias a solicitud de la empresa, si bien ésta respetará los tiempos de descanso establecidos por la ley para los trabajadores y, en todo caso, la demanda de las mismas no podrá exceder en ningún caso la cantidad de 2 horas diarias, ni el máximo anual previsto por Ley.





Las horas extraordinarias serán retribuidas con el mismo importe que la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias no retribuidas serán compensadas con un descanso de una duración similar. Asimismo, las horas excedidas se podrán acumular hasta componer una jornada completa de trabajo, la cual podrá disfrutar el trabajador a su elección, previo acuerdo con la empresa del día elegido.

No obstante lo anterior, el momento de disfrute del descanso compensatorio se acordará con una antelación de 48 horas a su disfrute.

**17. Horas de presencia conductores:** Ambas partes están de acuerdo en que el cómputo de las horas de presencia es sumamente dificultoso ya que la manipulación del tacógrafo no es fiable. Ante esta dificultad y de común acuerdo, se establece un importe fijo mensual por mes efectivamente trabajado de cien euros (100 €) que retribuirá las horas de presencia realizadas durante el mes. De esta forma, se evita la necesidad de la lectura de los discos y el continuo control en la utilización de los mismos, lo cual llevaría a continuos enfrentamientos y discrepancias, pudiendo alterar el buen clima laboral existente.

De común acuerdo ambas partes consideran horas de presencia aquellas en las que el trabajador está a disposición de la empresa, descartándose aquellos supuestos en los que no lo está y dispone libremente de su tiempo.

Serán consideradas como horas de presencia las siguientes:

- a) Tiempo de carga y descarga con presencia activa del trabajador, lo cual significa que está pendiente de la misma.
- b) Tiempo utilizado en repostajes.
- c) Tiempo utilizado en enganchar y desenganchar plataformas.
- d) Averías del vehículo en las que es de obligada necesidad la presencia del trabajador.
- e) Tiempos empleados en la vigilancia del vehículo, siempre que haya sido autorizado por la empresa.
- f) Todas aquellas invertidas en aspectos similares a los descritos en los apartados precedentes.





No serán consideradas como horas de presencia:

g) Horas de comidas y pernoctación.

h) Descansos obligatorios en la conducción.

i) Carga y descarga siempre que el trabajador disponga libremente de su tiempo. Se entenderá que dispone de tiempo libre siempre, salvo que se le haya indicado lo contrario por parte de la empresa.

j) Tiempos de espera para cargar, descargar o efectuar trámites aduaneros.

**18. Flexibilidad-Modulación horas de trabajo:** Ambas partes manifiestan que debido a las particularidades del sector del transporte, la carga de trabajo a lo largo de los días de la semana o del mes no es la misma, pudiendo variar de forma considerable. Es por ello que han considerado necesario establecer un mecanismo de modulación que permita adecuar el tiempo de trabajo diario del trabajador a las necesidades de la empresa.

En base a lo anterior, se establece que el tiempo de trabajo diario de cada trabajador será de un mínimo de 6 horas y un máximo de 10 horas, programándose por parte de la empresa el trabajo de una semana para la siguiente. No obstante lo anterior, en casos excepcionales y ante necesidades imprevistas la empresa podrá modificar este programa de un día para el siguiente, sin necesidad de acuerdo previo con el trabajador. Este sistema de modulación respetará los periodos de descanso previstos por el Estatuto de los trabajadores y demás normativa legal de aplicación.

El promedio de trabajo efectivo será de 40 horas semanales.

**19. Incapacidad temporal:** Las prestaciones en situación de incapacidad temporal por contingencia común o laboral, serán las legalmente estipuladas en cada momento por la Ley General de la Seguridad Social.

**20. Contrato para la formación:** El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.





La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador por tiempo superior a doce meses.

El trabajador recibirá la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa si las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional lo permiten, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa estará relacionada con las actividades formativas.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.





**21. Días asuntos propios:** Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho anualmente a 3 días de asuntos propios. Estos días deberán ser recuperados por el trabajador previo acuerdo con la empresa. El trabajador podrá recuperarlo en contrapartida de días de vacaciones.

**22. Vacaciones:** El trabajador/a tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, de 30 días naturales. Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos y todo ello correspondiente a 30 días.

Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

Las horas de ajuste de calendario se compensarán mediante disfrute de vacaciones, no computándose dichas horas a efectos de percibo de retribución en cualquier tipo de plus.

La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- a) La Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.
- c) Los servicios necesarios de las distintas Secciones o departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.
- d) En los supuestos de baja maternal y con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar se disfrutarán de los días de vacaciones pendientes de disfrutar comenzando al día siguiente del alta maternal.
- e) En los supuestos de otras ITs si el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el





año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

f) Las fechas de disfrute de vacaciones, que pudieran quedar pendientes para cada trabajador/a, serán señaladas 50 % por la empresa y otro 50 % por el trabajador/a afectado, garantizando en todos los casos el cumplimiento de los criterios de vacaciones que, cada año, defina la empresa.

**23. Nocturnidad:** Las partes entienden que el trabajo por su propia naturaleza podrá desarrollarse en horario nocturno y atendiendo a esta circunstancia se establece el salario global negociado.

**24. Antigüedad:** Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a cobrar un complemento por antigüedad de los siguientes importes:

- a) A los 5 años de antigüedad: 5 % del salario base.
- b) A los 10 años de antigüedad: 10 % del salario base.
- c) A los 15 años de antigüedad: 15 % del salario base.
- d) A partir de 20 años de antigüedad: 20 % del salario base.

**25. Pagas extras:** Los trabajadores tendrán derecho al cobro de 2 pagas extraordinarias al año además de las correspondientes a los 12 meses.

Las gratificaciones extraordinarias de «Verano» y «Navidad» se abonarán cada una de ellas con el importe de una mensualidad de salario real, percibiéndose las mismas el día 30 de junio y el 15 de diciembre.

No obstante lo anterior, a los trabajadores de la empresa que ostenten el puesto de conductor se les prorrateará las gratificaciones extraordinarias en los 12 meses restantes.

**26. Licencias y permisos:** Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los días de licencias y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.



**27. Organización del Trabajo:** La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

**28. Medidas de igualdad:** Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**29. Cláusula antidrogas:** Queda expresamente prohibido para el personal de la empresa, en especial de los conductores, el desempeño de sus funciones bajo los efectos del alcohol o cualesquiera sustancias estupefacientes.

Con la finalidad de garantizar al máximo la seguridad, tanto del tráfico de vehículos en general, como de los propios trabajadores, se acuerda someter a todos los trabajadores a controles obligatorios de alcoholemia y drogas, para evitar posibles situaciones que pongan en peligro tanto la integridad del trabajador como la del tráfico de vehículos en general y la de otros trabajadores de la empresa. Dichos controles serán realizados por personal designado por la empresa, y siempre en presencia de un representante de los trabajadores. Estos controles estarán encaminados a formar un plan general de prevención de riesgos, que trate adecuadamente las diferentes situaciones personales que puedan darse entre los trabajadores.

La negativa por parte del conductor de someterse a las pruebas de alcoholemia y drogas supondrá la comisión de una infracción muy grave que podrá ser sancionada con la correspondiente sanción.

**30. Pago de denuncias:** La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea el responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

En caso de que el trabajador sea responsable de la denuncia, la empresa abonará en concepto de anticipo de salario la sanción y será descontado el importe en nóminas futuras.

**31. Manipulación elementos de control del vehículo:** Queda estrictamente prohibida la manipulación de cualquier elemento de control del vehículo: tacógrafo, limitador de velocidad, GPS u otros. La eventual manipulación de cualquier elemento de control del vehículo por parte del trabajador será considerado como transgresión de la buena fe contractual.

**32. Régimen disciplinario:** Se estará al establecido en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

No obstante lo anterior las partes acuerdan que será considerada transgresión de la buena fe contractual la manipulación de cualquier elemento de control del vehículo: tacógrafo, limitador de velocidad, GPS o otros, así como la negativa por parte del conductor de someterse a las pruebas de alcoholemia y drogas.

**33. Clasificación profesional:** El personal al servicio de la Empresa afectada por este Convenio Colectivo, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico y administrativo: es personal que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo técnico o de administración.

Dentro de este se distinguen a su vez los siguientes puestos de trabajo:



Jefe/a de Departamento: son las personas en que la dirección de la empresa delega la gestión y el control de una actividad determinado y/o tiene personas a su cargo.

Oficial administrativo/a de 1.<sup>a</sup>: Es una persona que con una antigüedad mínima de 5 años en la empresa, realiza operaciones administrativas de nivel superior organizando y mejorando la eficiencia de las tareas encomendadas.

Oficial administrativo/a de 2.<sup>a</sup>: Es una persona que con una antigüedad mínima de 2 años en la empresa, realiza operaciones administrativas corrientes, con cierta autonomía.

Auxiliar Administrativo/a: Es una persona con antigüedad inferior a 2 años en la empresa que realiza labores administrativas básicas, supervisado directamente por un Jefe de Departamento.

Aprendiz Administrativo.

**2. Personal Programación Tráfico:** Es el personal que atiende a los clientes y programa las operaciones de tráfico de los camiones, gestiona el trabajo de un grupo de conductores, haciendo cumplir la normativa interna de la empresa. Deberá tener conocimiento amplio de una lengua extranjera.

Dentro de este se distinguen a su vez los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Tráfico: tiene a su cargo un grupo de técnicos con los cuales se responsabiliza de la explotación de una flota de camiones. Deberá hacer cumplir la normativa interna al personal a su cargo, conseguir una productividad y rentabilidad marcada por la Dirección de la empresa y ofrecer un nivel de calidad exigido por los clientes.

Técnico de Tráfico de 1.<sup>a</sup>: Es una persona que con una antigüedad mínima de 5 años en labores de programación de Tráfico, realiza, con cierta autonomía, labores de programación de una flota de camiones. Intenta conseguir unos objetivos de productividad y rentabilidad marcados por la Dirección.



Técnico de tráfico de 2.ª: es una persona que con una antigüedad mínima de 2 años en labores de programación de tráfico. Carece de autonomía y por ello estará directamente supervisado. Intenta conseguir unos objetivos de productividad y rentabilidad marcados por la Dirección.

Aprendiz Técnico de Tráfico: es una persona que carece de formación en labores de programación de tráfico. Está supervisado directamente por otro Técnico.

3. Personal de ruta u obrero. Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores/as, que con la formación necesaria, conducen los camiones propiedad de la empresa. Estarán en posesión de todos los permisos requeridos por la legislación nacional y europea. En caso de que la empresa se lo pida, colaborarán en la carga y descarga de los camiones, siendo retribuidos por ello.

Dentro de este se distinguen a su vez los siguientes puestos de trabajo:

Conductor técnico: Personal con más de 5 años de experiencia como conductor que haya demostrado capacidad para cumplir encargos muy estrictos en cuanto a horarios por suministrar a cadenas de suministro. Respetará estrictamente las normas de la empresa y sus clientes.

Conductor 1.ª: Conductor con una experiencia mínima de 6 años en la empresa. Además de los requisitos del Conductor de 2.ª ha conseguido unos consumos de combustible correctos, una baja siniestralidad y un buen cuidado del material a su cargo.

Conductor 2.ª: Conductor con una experiencia mínima de 3 años en la empresa. Ha demostrado capacidad para respetar toda la normativa interna y especialmente en cuanto a consumo de combustible, cuidado del vehículo, siniestralidad y comportamiento ante los clientes.

Conductor 3.ª: Conductor sin experiencia en la empresa pero con experiencia en la profesión. En caso de que la empresa se lo pida, colaborará en la carga y descarga de los camiones, siendo retribuido por ello.



Aprendiz conductor: Personal sin experiencia en la profesión y con los permisos para conducir los vehículos de Lodisna, contratado a través de un contrato para la formación o aprendizaje.

Como mínimo una vez al año la Empresa podrá proponer a los representantes de los trabajadores el ascender de puesto a trabajadores, aún en el caso de que no cumplan los requisitos de antigüedad detallados anteriormente, si han demostrado una gran profesionalidad en el ejercicio de sus funciones. Si los representantes de los trabajadores los aprueban, serán ascendidos de puesto.

**34. Comisión paritaria.** Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) Intervención en la solución de discrepancias en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo, previsto en el artículo 85 del presente convenio.

Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su escrito.

La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.





Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría simple del total de la representación compareciente, y aquéllos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, integrándose y formando parte del presente Convenio. A tal efecto, tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La Comisión Paritaria se reunirá cada doce meses para el ejercicio de las funciones descritas en las letras y cuando fuera requerido para ello. En la primera reunión de la Comisión Paritaria que se celebre, se designará el Presidente y Secretario de la misma, a quienes corresponderá la custodia de las actas y acuerdos que se suscriban y la gestión y tramitación de su registro, salvo que se acuerde lo contrario en cada convocatoria o se faculte expresamente a otra persona para su registro.

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de los firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

Desde el momento de la convocatoria hasta la constitución de la comisión deliberante de la Comisión Paritaria, no debe transcurrir un periodo superior de 30 días hábiles, salvo norma específica y distinta para determinadas materias que se puedan fijar en este articulado. A partir de dicha constitución, corresponderá a la comisión deliberante fijar el calendario de reuniones a seguir.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Presidente y Secretario.

Cada representación se compromete a actuar bajo el principio de buena fe.

A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión



Paritaria en la sede social de la empresa.

Los gastos comunes ocasionados por la constitución y convocatoria de la Comisión Paritaria serán sufragados por mitad, por cada una de las dos representaciones.

*Tablas salariales año 2012*

Concepto	Salario bruto anual
Grupo 1 personal administrativo:	
Jefe de departamento .....	25.000
Oficial administrativo de primera .....	19.600
Oficial administrativo de segunda .....	18.200
Auxiliar administrativo .....	16.800
Aprendiz administrativo .....	14.000
Grupo 2 personal programación tráfico:	
Jefe de tráfico .....	30.000
Técnico de tráfico de primera .....	24.500
Técnico de tráfico de segunda .....	21.000
Aprendiz técnico de tráfico .....	16.800
Grupo 2 conductores:	
Conductor técnico .....	16.800
Conductor de primera .....	13.000
Conductor de segunda .....	11.000
Conductor de tercera .....	8.980
Aprendiz primer año .....	6.735
Aprendiz segundo y tercer año .....	7.633

