

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 7 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Recauchutados Córdoba, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Recauchutados Córdoba, S.A. (RECACOR, S.A.) (código de Convenio número 90101002012012), que fue suscrito con fecha 17 de julio 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 el 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, 7 de agosto de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RECACOR, S.A.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que RECACOR, S.A. tenga en todo el territorio nacional.



Artículo 2. Ámbito funcional.

Afectará el presente Convenio a todas las actividades que constituyen el objeto social de la Compañía: compraventa de neumáticos, cámaras, cubiertas, accesorios, repuestos, lubricantes, aceites, líquidos, utillaje, reparación del automóvil, recauchutados, vulcanizados de neumáticos, cámaras y cubiertas; así como cualquier otra actividad complementaria como reparación y montaje de neumáticos, asistencia en carretera o vías públicas, así como en instalaciones de terceros.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan incluidos, dentro del ámbito del presente Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, en los centros pertenecientes a la empresa RECACOR, S.A., sin que pueda existir discriminación por razón de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical, en ninguno de los artículos del presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años a partir del 1 de agosto de 2012 finalizando su vigencia el día 31 de julio del 2015, siendo sus efectos económicos desde el día 1 de septiembre de 2012.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. Caso de producirse la denuncia las partes acuerdan que el presente Convenio seguirá en vigor íntegramente hasta la firma del siguiente. Si no mediara denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables homogéneamente con las que de igual naturaleza vinieran percibiendo con anterioridad a este Convenio los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando a título individual los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Todo lo que no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes, tanto social como económica, convienen que, siendo lo pactado en el presente Convenio un todo orgánico, quedan vinculadas a la totalidad del mismo.

Capítulo II. Régimen de trabajo.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de cuarenta horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas. No obstante, se respetarán las jornadas inferiores que en todos los grupos profesionales de determinadas clase de establecimiento o sólo por los de ciertos grupos profesionales pudiesen venir establecidos por disposición legal o costumbre inveterada.

La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales a realizar de lunes a sábados dentro del siguiente horario:

De lunes a viernes: De 8:00 a 20:00 horas. Sábados: Jornada matinal.

Se establecerán mecanismos de compensación para los trabajadores que atienden el «servicio 24 horas» de forma que se salvaguarde la jornada máxima de 40 horas semanales.

Existirá un descanso diario mínimo ininterrumpido, en jornada partida de dos horas que estará comprendido entre las trece y las diecisiete horas respetándose los pactos, usos y costumbres de cada centro de trabajo.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en instalaciones de terceros realizarán su jornada dentro del horario que al efecto tengan establecido, sin que en ningún caso esta jornada pueda ser superior a 40 horas semanales, ni 8 diarias.

Los días 24 y 31 de diciembre que coincidan con días laborables de lunes a viernes, la jornada laboral será de cinco horas en jornada matinal.

En Semana Santa los días lunes, martes y miércoles se efectuará jornada ordinaria, siendo festivos el Jueves, Viernes y Sábado Santo, salvo en los centros ubicados en Comunidades Autónomas o localidades en las que el Jueves Santo sea laborable, siendo festivo el lunes siguiente.

En cuanto al resto de festividades nacionales, autonómicas y locales se estará a los pactos, usos y costumbres de cada centro de trabajo en función de su ubicación geográfica.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, respetándose las condiciones más beneficiosas de las que se vinieren disfrutando antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa. La mitad de dichas vacaciones deberán estar comprendidas preferentemente dentro del período de vacaciones escolares.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural pudiendo excepcionalmente extenderse su disfrute de común acuerdo con la empresa hasta el mes de febrero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 y 48 bis de esta Ley, 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 correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida 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.

En caso de cese en la empresa, de ser necesario abonar vacaciones no disfrutadas a la fecha del cese estas serán abonadas a razón de Salario Base Convenio más antigüedad.

Artículo 11. Licencias o permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio del trabajador o trabajadora.
- b) Un día natural por matrimonio de familiares en primer grado.
- c) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- d) Dos días naturales por nacimiento de hijo y/o hija.



e) Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

f) Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

g) Tres días laborales por fallecimiento o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).

h) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, con un límite de 24 horas anuales.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, judicial o personal y por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, con el límite de 16 horas anuales.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d), e), f) y g) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Estas licencias, se percibirán a razón de salario base más antigüedad.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 12. Salario Convenio.

El Salario Convenio y demás conceptos retribuidos para 2012 se especifican en la correspondiente tabla salarial que se adjunta como Anexo I, entrando en vigor desde el día 1 de septiembre de 2012

La referida tabla se revisará en los términos fijados en el artículo 13.

Artículo 13. Revisiones salariales.

Las partes acuerdan los siguientes incrementos salariales:

1. Subida del 0,5 % con efectos desde el 1 de enero de 2013.
2. Subida del 0,75 % con efectos desde el 1 de enero de 2014.
3. Subida del 0,75 % con efectos desde el 1 de enero de 2015.

Artículo 14. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el Salario Base:

Desde mes	Hasta mes	Porcentaje
0	12	0,0
13	24	1,0
25	36	2,5
37	48	4,5
49	60	6,0
61	72	7,5
73	84	8,5
85	96	9,5
97	En adelante	10,5

Los porcentajes que tuvieran consolidados los trabajadores y que sean o resulten superiores a esta tabla se consideran consolidados como un complemento personal de antigüedad no compensable ni absorbible.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas de Navidad y en el mes de julio, consistentes en una mensualidad de Salario Base Convenio, más antigüedad, siendo abonadas las mismas el día 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente.

La empresa podrá prorratear las pagas extraordinarias previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Las fechas de devengo de las pagas serán, para la de julio desde el día 16 de julio y hasta el 15 de julio y para la de Navidad desde el día 16 de diciembre hasta el 15 de diciembre.

Artículo 16. Participación en beneficios.

Será abonado por este concepto, una mensualidad consistente en Salario Base Convenio, más antigüedad. La presente gratificación se abonará anualmente, y en



todo caso, antes del día 15 de marzo del año siguiente de aquel en que se devengue, siendo el periodo de devengo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

La empresa podrá igualmente prorratear las pagas de beneficios previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 17. Premios por permanencia en la empresa.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que alcancen en su empresa los 20 ó 35 años de antigüedad, les será abonada la cantidad equivalente a media paga y una paga respectivamente, del Salario Base Convenio, esto es, sin inclusión de complementos salariales ni prorrateos de extraordinarias.

Artículo 18. Dietas y kilometraje.

Los trabajadores percibirán en concepto de dietas las cantidades que compensen los gastos de estancia y manutención por motivos profesionales fuera del lugar de su domicilio y centro de trabajo hasta el importe que se justifique documentalmente.

En defecto de justificación documental serán de aplicación los topes que se establecen en la correspondiente tabla salarial.

Los trabajadores percibirán en concepto de gastos de locomoción las cantidades que compensen el gasto de combustible y similares derivados de desplazamientos realizados con motivo de su trabajo y que sean debidamente justificados.

En defecto de pacto serán de aplicación los topes que se establecen en las correspondientes tablas salariales.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral, las cuales se compensarán preferentemente por descanso o, en su caso, se abonarán mensualmente y por el valor de la hora ordinaria de trabajo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

En cualquier caso la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional.





Artículo 20. Comisiones por ventas.

En los establecimientos que se vinieran percibiendo comisiones por ventas, se respetarán las condiciones y cuantías que ya vinieran percibiendo los trabajadores, al margen de lo establecido en el propio Convenio en materia salarial.

Capítulo IV. Organización del trabajo, ingresos, ascensos, plantillas, escalafones y modalidades de contratación.

Sección 1ª Ingreso y período de prueba

Artículo 21. Ingresos y períodos de prueba.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

El período de prueba tendrá una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante este período, tanto el trabajador/a como la Empresa podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador/a pasará a figurar en la plantilla de la Empresa con la condición de temporal o fijo según el caso y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio que establece el presente Convenio. Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y la Empresa podrá, en su consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia expresa, total o parcial, a su utilización.

Artículo 22. Modalidades de contratación.

Los contratos de trabajo se regirán por la normativa general vigente en cada momento.

Las empresas entregarán una copia de los contratos a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 23. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y conciliación de la vida laboral y familiar.

Todo trabajador/a, sea cual sea su sexo, raza, etnia o religión, tendrá los mismos derechos y obligaciones y por tanto no podrá existir discriminación alguna.

La empresa se compromete a estudiar y a poner en práctica, en su caso, un Plan

de Igualdad que constituya un conjunto articulado de medidas a través de las cuales se garantizará la no discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

En caso de embarazo, la mujer trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservarle su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora, podrá ser despedida por este motivo. A partir del tercer mes de embarazo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde con su estado y que pueda desarrollar sentada, percibiendo todos los emolumentos habituales.

Finalizado el período de gestación, será integrada al puesto de trabajo. Tendrá opción a modificar su horario, la trabajadora con un hijo lactante, durante el primer año.

Las madres o padres con hijos/as a cargo, tanto naturales como de adopción, menores de ocho años, o familiar con discapacidad física o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida y que esté a su cargo, tendrá derecho a una reducción de jornada laboral entre un octavo y la mitad, con disminución salarial correspondiente en el mismo porcentaje, eligiendo concreción horaria.

Las horas de lactancia reguladas en el artículo 37.4 del ET modificado por la Ley 3/2007, podrán ser acumuladas a días de descanso, la determinación del número de días corresponde a las partes, en caso de discrepancia, se podrá dirigir consulta a la Comisión Paritaria la cual habrá de emitir informe en el plazo de 7 días hábiles.

Artículo 24. Resolución unilateral del contrato.

El personal comprendido en el presente Convenio, que lleve más de 12 meses de relación laboral y que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una Empresa, habrá de comunicarlo a la empresa, con al menos, quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo es eventual de un año o más de duración, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con al menos 15 días de antelación, la falta del preaviso anterior llevará aparejado el abono de una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar al trabajador.

Artículo 25. Movilidad geográfica o funcional.

En aras de potenciar la estabilidad en el empleo, las partes firmantes convienen en la necesidad de privilegiar las medidas de movilidad geográfica y funcional

antes de adoptar medidas de extinción de contratos por causas objetivas, con respeto en todo caso de la normativa vigente.

Categorías y clasificaciones del personal

Sección 2ª Disposiciones generales

Artículo 26. Categorías, disposiciones generales.

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, sin las necesidades y volumen del centro de trabajo no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento que exista en un centro de trabajo un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo con la retribución que dicha categoría tenga asignada. Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Sección 3ª Clasificación según la permanencia

Artículo 27. Clasificación del personal según la permanencia.

El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en:

Fijo.

Eventual.

Interino.

Es personal fijo, el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por el tráfico comercial normal.

Es personal eventual, el que se contrata en determinados días o épocas del año, su objeto será atender alguno de los supuestos que a continuación se enumeran:

Circunstancias de mercado, tales como épocas de mayor tráfico.

Acumulación de tareas, como es la preparación y atención de temporadas.

Atender excesos de pedidos debidos a su período punta de ventas.

Obras o servicios determinados con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, tales como contratos de mantenimiento de flotas o servicio de

asistencia en carretera.

Es personal interino, el que sustituye a un trabajador que tenga derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El contrato se realizará por escrito y en él se habrá de expresar con precisión y claridad al trabajador que se sustituye, así como la causa que da lugar a la realización del contrato.

Artículo 28. Formalidades del contrato.

Las Empresas vendrán obligadas a formalizar, con cada uno de los trabajadores eventuales o interinos que admitan, un contrato escrito en el que harán constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, según el trabajo efectivo que realicen, el día que comenzó la prestación de los servicios y si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o trabajo determinado. Entregando copia del contrato al trabajador/a una vez registrado en el SEPE o Servicio Andaluz de Empleo.

Sección 4ª Clasificación del personal según la función

Artículo 29. Clasificación general.

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

Artículo 30. Clasificación del personal técnico titulado.

En este grupo se comprenden:

- a) Titulados/Tituladas de grado superior.
- b) Titulados/Tituladas de grado medio.
- c) Ayudantes técnicos titulados.

Artículo 31. Clasificación del personal mercantil.

En este grupo se comprenden:



Director/Directora Gerente.

Jefe/Jefa de Personal.

Jefe/Jefa de Compras.

Jefe/Jefa de Ventas.

Gestor de cobros.

Inspector.

Supervisor de almacén.

Encargado General.

Delegado responsable zona.

Responsable Delegación/Delegado comercial.

Jefe de Taller.

Jefe de Almacén.

Conductor camión.

Encargado/a de establecimiento.

Viajante.

Técnico mantenimiento edificios.

Mecánico mantenimiento vehículos.

Artículo 32. Personal administrativo.

Se consideran incluidas en este grupo las siguientes categorías:

Director/Directora administrativo.

Jefe de Administración.

Jefe de sección administrativa.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.





Secretaria/o.

Auxiliar de caja.

Aspirante.

Artículo 33. Clasificación del personal de servicio y actividades auxiliares.

En el mismo se incluyen:

Encargado de Taller.

Encargado de Almacén.

Vendedor/conductor furgón.

Mecánico montador Oficial 1ª

Mecánico montador Oficial 2ª

Mecánico montador Oficial 3ª o especialista.

Ayudante.

Mozo/Peón.

Aprendiz.

Conductor Repartidor.

Profesionales de oficio.

Artículo 34. Clasificación del personal subalterno.

Comprende este grupo:

Telefonista.

Conserje.

Cobrador/Cobradora.

Personal de Vigilancia, Sereno/Serena, Ordenanza, Portero/Portera.

Personal de Limpieza.

Sección 5ª Definición de categorías profesionales



Artículo 35. Grupo I. Personal técnico titulado.

a) Titulado/a de Grado Superior.-Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión pero sin sujeción a aranceles.

b) Titulado/a de Grado Medio.-Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

c) Ayudante Técnico.-Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

Artículo 36. Grupo II. Personal mercantil.

Director/a.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe/a de Personal.- Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Jefe/a de Compras.- Es quien realiza de modo permanente, bien los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Jefe/a de Ventas.- Es quien tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta de la Empresa, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Gestor de cobros.- Es quien bajo las órdenes directas del Director vigila el cumplimiento de la política de cobros de la empresa y visita las distintas sucursales para gestionar directamente el cobro de deudas pendientes.

Inspector.- Es quien bajo las órdenes del Director realiza visitas a los distintos establecimientos para velar por la buena marcha de la actividad de la empresa así como vigilar el cumplimiento de las directrices de toda índole emanadas de la empresa.

Supervisor de almacén.- Es quien bajo las órdenes del Director realiza visitas a los distintos establecimientos comprobando que las existencias reales de mercancías coinciden con los registros contables.

Encargado General y Delegado de zona.- Es el que desde la central o estando al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas asume la dirección superior de varias sucursales.

Delegado comercial/responsable Delegación.- Es quien está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa. Se incluirá en esta categoría al Encargado de Establecimiento, con más de cinco empleados.

Jefe/a de Taller.- Es el que bajo las órdenes del Director o Encargado General dirige y coordina el servicio de taller de los establecimientos de la empresa.

Jefe/a de Almacén.- Es quien está al frente del almacén central, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Encargado/a de establecimiento.- Es quien está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a cinco, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Conductor de camión.- Conductores de vehículos de motor con carga superior a 3.500 kg, para el transporte de las mercancías de la Empresa los cuales se consideraran Oficiales de primera o segunda.

Vendedor/a/conductor furgón.- Es quien a las órdenes del Jefe de Ventas lleva a cabo la venta de los productos de la empresa y su entrega, en su caso.

Viajante/a.- Es quien, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, o en el ámbito de una plaza determinada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Técnico mantenimiento edificios.- Es el que bajo las órdenes del Director o Encargado General se encarga del mantenimiento general de todos los edificios e instalaciones de la empresa.

Mecánico mantenimiento vehículos.- Es el que bajo las órdenes del Director o Encargado General se encarga del mantenimiento y reparación de todos los vehículos que componen la flota de la empresa.

Artículo 37. Grupo III. Personal administrativo.



Director/a administrativo/a.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de la administración de la empresa.

Jefe/a Administrativo.- Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

Jefe/a de Sección administrativa.- Es quien, a las órdenes de un Director administrativo o un Jefe Administrativo, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la sección administrativa a su cargo y con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Oficial Administrativo.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

Auxiliar Administrativo.- Es quien, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales/as y Jefes/as en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Secretario/a.- Es auxiliar que, a las órdenes inmediatas de un director/a, Jefe/a de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

Auxiliar de Caja.- Es quien en una sucursal realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Aspirante/a.- Es el empleado/a de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

Artículo 38. Grupo IV. Personal de servicio y actividades auxiliares.

Encargado de Taller.- Es el productor/a que, técnicamente capacitado, está al frente del servicio de taller de un establecimiento con más de cinco empleados y que, con mando sobre los mecánicos y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean



de interés.

Encargado de almacén.- Es quien está al frente del almacén de una sucursal, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su trasvase a otras sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Mecánicos montadores Oficiales de 1ª y 2ª.- Son aquellos que, contando con experiencia superior a 5 años y 8 años, respectivamente, en la reparación y montaje de neumáticos y según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento trabajen con iniciativa y responsabilidad propia aunque bajo las órdenes del Encargado de Taller o Encargado del establecimiento.

Mecánico montador Oficial de 3ª o especialista.- Es aquel montador que teniendo la edad mínima de 18 años, cuente con la formación y pericia suficientes para desempeñar las labores de reparación y montaje de neumáticos ya sea en las propias instalaciones de la empresa o en instalaciones de terceros.

Ayudante/a.- Es el empleado/a que auxilia a los operarios en sus funciones propias, facilitándoles la labor. Si con carácter permanente el Ayudante/a realiza funciones específicas del especialista, se le podrá reconocer esta categoría.

Mozo/peón.- Es el trabajador que no contando aún con la edad de 18 años o aún habiéndolos cumplido no ha adquirido la pericia suficiente para desempeñar la labor de reparación y montaje de neumáticos sin la supervisión directa de un oficial, desempeñando también labores de apoyo y auxilio al resto de operarios de taller o almacén pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Aprendiz.- Es el trabajador o trabajadora ligado a la empresa mediante la modalidad de contrato de formación y a través del cual el empresario a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a iniciarlo, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión para la que se haya efectuado el contrato, igualmente les será de aplicación las retribuciones establecidas para estas categorías a los trabajadores menores de 18 años.

Conductor/repartidor.- Es quien de forma preferente conduce un vehículo para la carga, descarga y entrega de las mercancías.

Resto de profesionales de Oficio.- Se incluyen en este epígrafe los trabajadores/as que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primera, Oficial segunda y Oficial tercera o Ayudante/a. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros/as, Barnizadores/as, Electricistas, Mecánicos/as, Pintores/as, etc. que de forma habitual o esporádica presten sus servicios por cuenta de la empresa.



Artículo 39. Grupo V. Personal subalterno.

Telefonista.- Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Cobrador/a.- Es el empleado/a mayor de 18 años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de la Empresa cobros y pagos fuera del establecimiento.

Vigilante/a o Sereno.- Es quien tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna y nocturna dentro o fuera de las dependencias de establecimientos.

Portero/a.- Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

Personal de Limpieza.- Es el/la que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Capítulo V. Seguridad Social.

Artículo 40. Incapacidad temporal.

Los trabajadores percibirán el subsidio de incapacidad temporal de conformidad con la acción protectora prevista en la normativa de Seguridad Social reconociéndose, con el carácter de mejora voluntaria a cargo de la empresa, la cobertura de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común durante los tres primeros días de baja médica en los que se abonara al trabajador una cantidad equivalente al 60 % de la correspondiente base reguladora.

Artículo 41. Jubilación anticipada y contrato de relevo.

En esta materia se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 42. Reconocimientos médicos.

Todos/as los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a ser reconocidos médicamente, atendiendo al puesto específico de trabajo y/o sexo, con la periodicidad mínima establecida por la normativa vigente y de acuerdo con lo estipulado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y su correspondiente evaluación en cada centro.

A tal efecto la empresa gestionará con los organismos competentes que sea efectuado el reconocimiento médico aludido. El resultado de estos reconocimientos se le facilitará a cada trabajador/a.

El trabajador que decida no someterse a reconocimiento médico deberá ponerlo en conocimiento de la empresa de manera expresa.



Capítulo VI. Compensaciones.

Artículo 43. Ayuda por defunción.

La empresa colaborará en los gastos de sepelio del trabajador que fallezca estando a su servicio, abonando a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera.

Capítulo VII. Mejoras sociales.

Artículo 44. Seguro colectivo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro colectivo de accidente, en virtud del cual, aquel trabajador que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado a sus derechohabientes la cantidad de 41.816,44 euros para el año 2012 revisándose para el año 2013 dicha cuantía en los términos establecidos en el artículo 13.

Capítulo VIII. Casos especiales de retribución.

Artículo 45. Casos especiales de retribución.

Trabajos de categoría superior. El trabajador o trabajadora que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada percibirá el sueldo que en aquella le corresponda sin perjuicio de la obligación por parte de la Empresa de cubrir la vacantes en la forma reglamentaria.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a dicho suplemento quien desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero/a enfermo/a mientras que por la Empresa se le satisfaga la remuneración que le correspondería si estuviese prestando servicio activo.

Artículo 46. Plus de transporte.

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir un plus de transporte cuya cuantía se determinará en las correspondientes tablas salariales que tendrá carácter extrasalarial a todos los efectos.

Artículo 47. Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir un plus de ropa de trabajo cuya cuantía se determinará en las correspondientes tablas salariales que tendrá carácter extrasalarial a todos los efectos.

Capítulo IX. Tercera. Régimen disciplinario.



Artículo 48. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 49. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:





- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.





o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) La falta de comunicación de la negativa a someterse a los reconocimientos médicos.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas



graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 50. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Capítulo X. Interpretación y aplicación del Convenio.

Artículo 51. Comisión Paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por un máximo de dos miembros de cada representación, que serán designados por las mismas.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de vigilancia serán:

2.1 La correcta interpretación del Convenio y la Vigilancia de su cumplimiento.

2.2 Intervención en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determine la ley.

3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

4. Las dudas discrepancias y conflictos que pudieran producirse en la interpretación y aplicación del Convenio serán sometidas a la Comisión que deberá emitir dictamen en un plazo no superior a 30 días.

5. El domicilio de la Comisión Paritaria de Vigilancia será el de la Empresa.

6. Las reuniones se celebrarán previa solicitud de una de las partes, dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud que deberá hacerse por escrito y con propuesta del orden del día. En todas las reuniones se nombrará un secretario que será el encargado de levantar acta.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la



Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Artículo 52. Procedimientos para solventar las discrepancias surgidas para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

En el supuesto de que se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a los procedimientos de Mediación establecidos por el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Anexo I.

Tablas salariales

2012

Categoría profesional	Euros
Grupo 1. Personal Técnico Titulado	
Titulado/a Grado Superior	1.274,37
Titulado/a Grado Medio	1.164,55
Ayudante Técnico	1.091,32
Grupo 2. Personal Mercantil	
Director/a	1.347,57
Jefe de Personal	1.237,74
Jefe/a de Compras	1.237,74
Jefe/a de Ventas	1.237,74
Gestor de Cobros	1.164,54
Inspector	1.164,54
Supervisor de almacén	1.164,54
Encargado General	1.164,54
Delegado responsable de zona	1.164,54
Responsable Delegación Comercial	1.164,54
Jefe de Taller	1.164,54
Jefe/a de Almacén	1.164,54
Conductor camión	1.080,34
Encargado/a de establecimiento	1.080,34
Viajante/Vendedor	1.080,34
Técnico Mantenimiento Edificios	1.080,34



Mecánico mantenimiento vehículos	1.080,34
Grupo 3. Personal administrativo	
Director/a	1.347,57
Jefe/a de Administración	1.256,06
Jefe/a de Sección Administrativa	1.142,52
Oficial administrativo/a	1.054,76
Auxiliar administrativo/a	1.009,79
Secretario/a	1.009,79
Auxiliar de caja	987,62
Auxiliar de caja 16 y 17 años	700,49
Aspirante 16 y 17 años	700,49
Grupo 4. Personal de servicios y actividades auxiliares	
Encargado/a de taller	1.070,65
Encargado/a de taller	1.070,65
Vendedor/conductor furgón	1.054,76
Mecánico montador Oficial 1ª	1.054,76
Mecánico montador Oficial 2ª	1.021,16
Mecánico montador Oficial 3ª/especialista	987,62
Ayudante/a	987,62
Mozo/a	987,62
Aprendiz/a	711,99
Conductor/a, repartidor/a	987,62
Profesionales de oficios de 1ª	1.054,76
Profesionales de oficios de 1ª	1.021,16
Profesionales de oficios de 1ª	987,62
Grupo 5 Personal subalterno	
Telefonista	987,62
Personal de conserjería	987,62
Cobrador/a	987,62
Personal de vigilancia Sereno/a, Ordenanza Portero/a	987,62
Personal de limpieza	987,62
Personal de limpieza por h.	6,18
Complementos extrasalariales	Euros
Dieta completa	26,60
Dieta completa pernoctando	46,84
Media dieta	13,82
Kilómetros	0,19
Plus de transporte	106,05



Andalucía

Recauchutados Córdoba, S.A.

BOE 203, 24 de agosto del 2012

Página 26 de 26

Ropa de trabajo	80,00
Seguro colectivo	41.816,44

