

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE TRANSPORTES - OPERADORES DE TRANSPORTES DE SEVILLA**

Visto el Convenio Colectivo del Sector «Agencias de Transportes-Operadores de Transportes de Sevilla» suscrito por la patronal «Asociación de Agencias de Transportes de Sevilla» (ASATRANS) y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., con vigencia desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de Inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor. acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Fecha Cuantía

Expediente Denunciado/a Identif. Localidad incoación euros

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía. Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 19 de febrero de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

Agencias de Transportes - Operadores de Transportes de Sevilla

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE TRANSPORTES - OPERADORES DE**



## **TRANSPORTES DE SEVILLA**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1.**

Las Organizaciones firmantes, ASATRANS en representación de los empresarios y CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente Convenio.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena dedicadas a la actividad de Agencia de Transportes de Mercancías-Operadores de Transportes.

#### **Artículo 3. Ámbito Territorial**

Será de obligada observación para las empresas y sus trabajadores comprendidos en el ámbito funcional, que tengan su centro de trabajo en la provincia de Sevilla.

#### **Artículo 4. Ámbito Personal**

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial con la única excepción de los supuestos comprendidos en el número 3 del artículo 1.º de los Estatutos de los Trabajadores.

#### **Artículo 5. Ámbito Temporal**

La duración del presente Convenio será de tres (3) años, desde el día 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre del año 2013, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año más, si al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento, no ha sido denunciado por alguna de las partes. Una vez denunciado el convenio anterior, las partes deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes a partir de la comunicación de constituir la mesa negociadora, iniciándose la negociación en un plazo de quince días desde su constitución.

#### **Artículo 6. Absorción y Compensación**

Las condiciones fijadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán todas las que en la actualidad se hallen existentes.

Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en su conjunto y cómputo anual para cada categoría y productor.



## **Artículo 7. Normas Subsidiarias**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo Nacional de Transportes de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral aplicable.

## **Artículo 8. Garantías «ad personam»**

Se respetarán las condiciones económicas de aquellos productores que las tengan reconocidas en cuantía superior a las fijadas en este Convenio en cálculo y cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal.

## **Artículo 9. Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, mediación y arbitraje en los conflictos de carácter colectivo del sector, así como para la emisión de informes o dictámenes de cuantas materias sean de interés en las relaciones laborales de la actividad, realización de estudios y, en general, para cuantas funciones propias y específicas del sector demanden un interés directo de las empresas y trabajadores afectados. En particular la Comisión Paritaria conocerá de las siguientes materias:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del E.T.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión

Paritaria la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora. Los acuerdos deben reunir los requisitos de legitimación para que tengan eficacia general (artículos 87 y 88 E.T.).

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio (artículos 41.6 y 82.3 E.T.).

4. La intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, cuando no exista representación de los trabajadores en la empresa.

Estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro representantes de ASATRANS y otros cuatro por los Sindicatos firmantes a razón de dos por UGT y dos por CC.OO., pudiendo las partes designar asesores, que tendrán voz pero no voto. La

Comisión Paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajos específicas.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuatro días laborales, y en la misma se designarán, de entre los vocales asistentes, un Presidente y un Secretario de cada sesión. Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de todos los vocales. En caso de discrepancia resolverá la Autoridad Administrativa o Judicial competente en cada momento.

Entre las misiones de la Comisión Paritaria está la de emisión de informes respecto a materias de carácter colectivo de interés para el sector, así como la realización de estudios en materias de interés general del sector. Tendrá también la facultad de informar sobre los expedientes de inaplicación salarial que se presenten durante la vigencia de este Convenio conforme a lo estipulado en el art. 37.

Ambas partes convienen, expresamente, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, que tenga carácter colectivo, será sometida previamente al informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa. La Comisión dictará la resolución que proceda en un plazo no superior a cinco días laborales.

Las Comisión Paritaria entre su competencia, tendrá la de acordar las correspondientes revisiones salariales según la convenido en el artículo 20 del presente Convenio, remitiendo a la Autoridad Laboral el correspondiente acuerdo para su registro y posterior publicación.

### **Artículo 10. Unidad del Convenio**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto. Serán consideradas globalmente pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

## **Capítulo II. Jornada Laboral y Vacaciones**

### **Artículo 11. Jornada Laboral**

La jornada de trabajo será de 1.778 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La distribución de la misma será de lunes a viernes, con una jornada ordinaria mínima de siete horas y máxima de ocho horas treinta minutos.

Durante la Semana Santa, la Feria de la localidad y los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada de trabajo será de seis horas ininterrumpidas, dentro de un horario que abarcará desde las siete a las diecisiete horas, salvo pacto en



contrario, conforme a las normas legales en vigor.

Las horas que excedan el límite anual señalado en el párrafo primero se abonarán como extraordinarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio, o se compensarán con días de descanso adicionales dentro de cada uno de los años de vigencia, conforme al artículo 35 del E.T.

A cada trabajador se le proporcionará mensualmente un documento comprensivo del número de horas realizadas durante el indicado período mensual.

En caso de trabajo en sábado el trabajador no estará obligado a su realización, salvo acuerdo en contrario con la empresa.

### **Artículo 12. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará por años naturales de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, de los que al menos la mitad tendrán que ser disfrutados de manera interrumpida dentro de los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones serán rotativas para el personal y no serán de aplicación los aumentos por antigüedad. Los turnos serán confeccionados entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. Las Empresas procuraran determinar el calendario de vacaciones dentro del último trimestre del año anterior a su disfrute o, en todo caso, con una antelación de 90 días al disfrute individual de cada trabajador.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con sábados, domingos y festivos.

En caso de Incapacidad Temporal previa a las vacaciones establecidas, el trabajador no perderá su derecho al disfrute, que deberá realizar en fecha distinta.

## **Capítulo III. Organización del Trabajo**

### **Sección I. Principios generales.**

### **Artículo 13. Principios Generales**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de los mismos, 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.





Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes Legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades directivas, y a 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.

Las categorías profesionales vigentes en el convenio se toman como referencia de integración en los Grupos Profesionales, y a título orientativo se mencionan en cada uno de ellos.

## Sección II. Clasificación Profesional

### **Artículo 14. Clasificación Profesional**

La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales.

Se define al grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos en función de las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

La clasificación profesional 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 la empresa.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen cuatro Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen. Este sistema está configurado por cuatro grupos profesionales:

Personal Superior y Técnico, Personal de Tráfico, Personal Administrativo,

Personal de Talleres, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

Conocimiento y experiencia.



Iniciativa.

Autonomía en el desempeño de tareas.

Responsabilidad.

Resolución de problemas.

Mando.

Las partes acuerdan la aplicación del sistema de clasificación profesional previsto en el II acuerdo General para las Empresa de Transporte de Mercancías por Carretera, en los términos detallados en los subsiguientes artículos.

### **Artículo 15. Grupo I. Personal Superior y Técnico**

Se entiende por tal el 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.

15.1.—Jefe de Servicios: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

15.2.—Ingenieros y Licenciados: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

15.3.—Ayudantes de Ingenieros y Licenciados: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

15.4.—Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados 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 de Tráfico pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

15.5.—Jefe de Tráfico: Es el 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 General pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

15.6.—Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

15.7.—Jefe de Negociado: Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe 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 los Analistas de Sistemas Informáticos.

15.8.—Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe 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 Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

## **Artículo 16. Grupo II Personal de Tráfico**

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican 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.—Encargado de almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado

General, responsable del almacén o unidad operativa 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 distribuir las ordenadamente para su



almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. 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 hubiere.

16.2.—Capataz: Es la persona que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe 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 General y Encargado de Almacén.

16.3.—Conductor 1.ª especial: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, 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 exigiere, 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 al 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.

16.4.—Conductor 1.ª: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné 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 el 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 al 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 le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Las categorías profesionales 16.3 y 16.4, además de las obligaciones generales de conductor, 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, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas.

16.5.—Conductor 2.ª: Es el empleado que, aun estando en posesión de carné 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 complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste 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 al 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.

16.6.—Ayudante y/o Mozo Especializado: Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su Jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, 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, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

16.7.—Mozo.—Es el operario 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 acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

### **Artículo 17. Grupo III Personal Administrativo**

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores 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:

17.1.—Oficial de Primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

17.2.—Oficial de Segunda: Pertencen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable 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, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

17.3.—Comercial más de 2 años de antigüedad: Es la persona que, con más de dos años de antigüedad y poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnica de ventas, realiza labores de captación de clientes y lleva a cabo la venta de los productos que se comercializan, en las zonas previamente asignadas, recogiendo los pedidos de los clientes que posteriormente se

cumplimentarán por el servicio correspondiente. En general, efectuará cualquier otra misión comercial que dentro de sus limitaciones le determine su inmediato/a superior.

17.4.—Comercial hasta 2 años de antigüedad: Es la persona que, con menos de dos años de antigüedad y poseyendo cualidades suficientes de cultura, sentido de organización y técnica de ventas, realiza labores de captación de clientes y lleva a cabo la venta de los productos que se comercializan, en las zonas previamente asignadas, recogiendo los pedidos de los clientes que posteriormente se cumplimentarán por el servicio correspondiente. En general, efectuará cualquier otra misión comercial que dentro de sus limitaciones le determine su inmediato/a superior.

17.5.—Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

17.6.—Aprendiz: Es el que dentro del margen de edad de los 16 a los 18 años trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este grupo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

#### **Artículo 18. Grupo IV. Personal de Talleres/ Servicios Auxiliares**

Pertenecen a este Grupo todos los empleados 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:

18.1.—Oficial de 1.<sup>ª</sup>: Se incluye en esta categoría a aquellos 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.

18.2.—Oficial de 2.<sup>ª</sup>: Se clasifican en esta categoría los 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.

18.3.—Oficial de 3.<sup>ª</sup>: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón especializado, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

18.4.—Peón especializado: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.



18.5.—Peón ordinario: Es aquel 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.

18.6.—Aprendiz: Es el que dentro del margen de edad de los 16 a los 18 años trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este grupo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

### Capítulo III. Régimen Económico

#### Artículo 19. Retribuciones

Para el primer año de vigencia del Convenio (1 de enero a 31 de diciembre de 2011), los salarios se incrementarán en el 1,50% sobre los salarios definitivos fijados a 31 diciembre 2010. Se adjunta como Anexo I tabla salarial para el periodo 1 enero a 31 diciembre 2011.

Las empresas abonarán por una sola vez, la cantidad fija de 40 euros por trabajador, que no es compensable ni absorbible.

Para el segundo año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2012), los salarios se incrementarán en el 0,50% sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Para el tercer año de vigencia (1 de enero a 31 de diciembre de 2013), los salarios se incrementarán en el 0,60% sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2012.

Clausula de actualización.—De conformidad con lo dispuesto en el II acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por CEOE, UGT y CC.OO., se establece una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará ésta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Esta cláusula de actualización se aplicará, en su caso, en los años 2012 y 2013.

Los atrasos devengados se abonarán en un plazo de cuatro meses desde la firma del Convenio.

## **Artículo 20. Gratificaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de julio o verano, Navidad y Primavera (antes Beneficio), que se abonarán a razón de treinta días de salario base según anexo I, más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán:

Primavera (antes Beneficio):	15 de marzo
Verano o julio:	15 de julio
Navidad:	15 de diciembre

## **Artículo 21. Dietas**

Las dietas y medias dietas sólo se actualizarán a partir de la firma del presente Convenio en el mismo incremento pactado para los salarios. Por tanto, el importe de las dietas y medias dietas durante 2011 y el periodo comprendido hasta la firma del Convenio será en la misma cuantía vigente a 31 de diciembre de 2010.

Importe de las dietas a partir de la firma del Convenio.

El importe de la dieta para los desplazamientos por el territorio nacional durante el año 2013 será de 38,43 euros, cuya distribución será la siguiente:

Almuerzo:	11,88 euros
Cena:	11,88 euros
Cama:	11,88 euros
Desayuno:	2,78 euros

Para los desplazamientos al extranjero se estará al acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Media dieta.—Todos los trabajadores que tengan turno de jornada de mañana o partida y por necesidades del servicio se encontraran desplazados fuera del centro de trabajo, los de jornada de mañana a partir de las 15.15 horas y los de jornada partida desde las 14,00 a las 15.00 horas, se le abonara la cantidad relativa al almuerzo, en concepto de media dieta.

## **Artículo 22. Horas Extraordinarias**

Las partes pactan que, durante la vigencia del presente Convenio, el valor de la hora extraordinaria no tendrá subida, por lo que la cuantía de las mismas se mantendrán en el mismo importe vigente a 31 de diciembre de 2010.

En atención a las peculiaridades propias del sector de transportes, se pacta que las horas extraordinarias que se realicen tendrán el carácter de estructurales.

A estos efectos, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esta actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El valor de cada hora extraordinaria para cada categoría profesional será el que se refleja en el anexo I, columna B. En el supuesto de compensar en descanso las horas extraordinarias, lo que deberá hacerse siempre que exista acuerdo con el trabajador, dicho descanso será igual a una hora treinta minutos.

De conformidad con la legislación vigente se entregará a los Delegados de Personal el registro de horas extraordinarias realizadas al mes.

## **Artículo 23. Complemento Personal de Antigüedad**

La cuantía de la antigüedad para todos los trabajadores fijos de plantilla a la fecha de firma del presente convenio, se determinará por el salario base en la siguiente forma:

A los dos años:	5%
A los cuatro años:	10%
A los nueve años:	20%
A los catorce años:	30%
A los diecinueve años:	40%

A partir de los veinticuatro años el 45%, que será el tope máximo establecido para la antigüedad en este Convenio.

Los trabajadores contratados de manera indefinida a partir del día 7 de noviembre de 1995, tendrán la siguiente antigüedad:

A los cinco años:	4% del salario base
-------------------	---------------------

A los nueve años:	10% del salario base
A los catorce años:	15% del salario base
A los diecinueve años:	20% del salario base

A partir de los veinticuatro años el 25% del salario base que será el tope máximo para estos trabajadores.

## **Capítulo IV. Beneficios Sociales**

### **Artículo 24. Incapacidad Temporal**

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, en la primera baja del año, las empresas abonarán el 60% de la Base Reguladora desde el primer día de la baja y a partir del décimo día, la empresa abonará el 75% de la Base Reguladora; en la segunda baja del año, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base más antigüedad, a partir del décimo día de la baja; en la tercera o sucesivas bajas durante el año, se estará a lo que establezca la legislación vigente. Igualmente las empresas abonarán la cantidad que corresponda según lo anteriormente indicado para cada una de las situaciones de baja, en su caso, durante el tiempo en que el trabajador esté hospitalizado, y treinta días más en el caso de convalecencia derivada de dicha hospitalización.

Los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal derivada de accidente laboral, las empresas abonarán el 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja desde el primer día de la baja médica.

### **Artículo 25. Retirada del Permiso de Conducir**

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, se le retire su permiso de conducir por tiempo no superior a un año, serán acoplados, durante ese tiempo, a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Las empresas garantizarán el puesto de trabajo de los conductores que pierdan su permiso de conducir con ocasión de conducir su vehículo propio, siempre que no lo sea de carácter remunerativo, cuando la retirada sea por tiempo no superior a un año. Las empresas no tendrán la obligación, en este supuesto, de acoplar al trabajador en otro trabajo ni abonar el salario que corresponda.

Los beneficios que se recogen en el presente artículo sólo podrán ser utilizados una vez mientras dure la prestación de servicio del trabajador en la empresa.



Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo los conductores que se vean privados de su permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas.

### **Artículo 26. Uniforme**

El personal de movimiento sujeto a este Convenio tendrá derecho a los siguientes uniformes; un uniforme de invierno, que se entregará durante el mes de octubre, consistente en una chaquetilla, una camisa, un pantalón, un chubasquero y zapato de seguridad adecuado. y un uniforme de verano, que se entregará durante el mes de mayo, consistente en una camisa, un pantalón y zapato de seguridad adecuado.

Para el personal de movimiento con misiones en el exterior del centro de trabajo, un uniforme de verano, que se entregará durante el mes de mayo, consistente en una camisa, un pantalón y zapato de seguridad adecuado.

Se observará, en todo momento, lo dispuesto en la legislación vigente de Seguridad e Higiene.

### **Artículo 27. Reconocimiento Médico**

Todo el personal afecto a este Convenio deberá pasar un reconocimiento médico, que se efectuará en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene prioritariamente, o por los Servicios de las Mutuas Patronales de las empresas.

Dicho reconocimiento médico se efectuará dentro de los seis primeros meses de cada año.

### **Artículo 28. Permisos Retribuidos**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Se reconoce a las parejas de hecho oficialmente inscritas en los registros legales, todos los permisos retribuidos que les correspondan a los matrimonios.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de



carácter público y personal. cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por incumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día al año para asuntos propios. El referido permiso no requerirá justificación, estará supeditado a que en su disfrute no exista coincidencia con otras ausencias de trabajadores que, en su conjunto, superen en un 20% al personal del mismo nivel, grupo profesional y turno de trabajo.

### **Artículo 29. Jubilación Anticipada**

Siempre que la empresa y el trabajador lo acuerden, podrá este último jubilarse a los 64 años en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

### **Artículo 30. Jubilación y Contrato de Relevo**

De conformidad con el artículo 12.6. E.T., para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que se jubilen parcialmente en un porcentaje del 85% de la



jornada anual prevista en el Convenio Colectivo, tendrán derecho a un permiso retribuido equivalente al 15% de las jornadas de trabajo restante durante los años que medien entre el momento de la jubilación parcial del trabajador del 85% y el momento de la jubilación total y, en todo caso, a los 65 años.

El salario percibir por el trabajador por el permiso retribuido del 15% de la jornada se abonará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los conceptos salariales: salario base y antigüedad a percibir de forma proporcional a los que corresponderían a jornada completa. Todos estos conceptos irán referidos a las cuantías que correspondan a cada trabajador jubilado parcialmente en el momento de acceso a su jubilación parcial, según su categoría profesional. Dichos importes se actualizarán en la misma forma y cuantía que prevea el Convenio Colectivo para aquellos conceptos recogidos en este último.

b) Las vacaciones que le correspondan proporcionalmente al trabajador por el periodo de actividad referido se entiende integradas y disfrutadas en este periodo retribuido.

c) Las pagas extras se prorratearán mensualmente, de tal modo, que los salarios brutos anuales que correspondan a los trabajadores con permiso retribuido, serán pagaderos en 12 mensualidades.

Este acuerdo tendrá una vigencia indefinida, iniciándose en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. No obstante lo anterior, el presente acuerdo dejará de tener eficacia si la normativa reguladora de la jubilación parcial se modificara en el sentido de no permitir ésta o de fijar unos porcentajes mínimos de jornada residual diferentes a los actuales.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de

relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

### **Artículo 31. Jubilación Forzosa**

De conformidad con la Disposición Adicional Décima del E.T., se podrá acordar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguiente requisitos:

a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad

del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80% a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

### **Artículo 32. Póliza de Seguro de Accidente**

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán, bien individualmente o de manera colectiva, un póliza de seguro de accidentes de trabajo que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen, el pago de las cantidades siguientes: para 2012, 21.799,83 euros en caso de muerte, y 26.256,93 euros en el supuesto de incapacidad permanente absoluta. Para el año 2013, estos capitales se incrementarán en 1.000 euros más.

De igual forma, dentro de la indicada póliza, se incluirá una modalidad de seguro que cubra los gastos de traslado a su lugar de residencia -siempre que éste radique en Sevilla capital, o alguna localidad de su provincia- del trabajador que fallezca por alguna circunstancia derivada de accidente laboral y se encuentre desplazado por orden de la empresa, fuera de su centro de trabajo. Dicha póliza cubrirá hasta asegurar el pago por estos conceptos de la cantidad máxima de 1.262,93 euros. Se comunicará al trabajador la Compañía aseguradora.

Igualmente, las empresas cubrirán mediante una póliza de seguro los supuestos de fallecimiento por enfermedad común, formalizando, bien individualmente o de manera colectiva, una póliza de seguros que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen el pago de la cantidad de 13.628,46 euros para el año 2012 por fallecimiento por enfermedad común. Para 2013 se incrementará en 1.000 euros más.

Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses a partir de la fecha de la firma del Convenio para adecuar las pólizas de seguros que tengan suscritas a las cantidades anteriormente señaladas.

### **Artículo 33. Plus Escolar**

Las empresas abonarán por cada hijo, hasta que cumpla la mayoría de edad, que estén cursando algún tipo de estudio en centro oficial reconocido, y que acrediten documentalmente tal circunstancia, un plus escolar por importe de 81,00 euros en 2012; y 82,00 euros en 2013. Dicho plus se abonará en una sola vez en el mes de septiembre de cada año.

### **Artículo 34. Plus de Nocturnidad**

El porcentaje del plus de nocturnidad será el 25% del salario base más antigüedad. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 36.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 35. Fomento a la Contratación Indefinida y Personal Eventual**

Los contratos celebrados al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de hasta doce dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzca la causa que motivó la contratación.

### **Artículo 36. Cláusula de no Aplicación del Convenio**

De conformidad con el artículo 82.3 E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el



mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 E.T., 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 periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 E.T.

### **Artículo 37. Excedencia**

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.

### **Artículo 38. Movilidad Geográfica**

Se pacta expresamente como causa suficiente para la movilidad geográfica, la existencia de una vacante de similar categoría profesional o funciones en el centro de destino.

## **Capítulo V. Derechos Sindicales**

### **Artículo 39. Cuota Sindical**

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a detraer de las retribuciones mensuales de los trabajadores que expresamente así lo soliciten por escrito, la cantidad de pesetas que el mismo indique, correspondiente a su cuota sindical, y a entregar dicha cifra a la persona que se determine en la aludida comunicación, o bien efectuar su ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

### **Artículo 40. Tablón de Anuncios**

De conformidad con lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Empresa un tablón de anuncios.

### **Artículo 41.**

En cada empresa o centro de trabajo, los Delegados de Personal podrán acumular las horas sindicales de sus distintos miembros en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal.

Durante la vigencia del Convenio, los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de 26 horas mensuales para cuestiones de su cargo.

### **Artículo 42.**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales firmantes tendrán derecho a la asistencia y acceso a los centros de trabajo, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

## **Capítulo VI. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 43.**



Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores 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 presente Convenio Colectivo y demás normas subsidiarias que lo complementan, tanto individuales como colectivas, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 44. Son Faltas Leves**

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas 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 45. 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 del empresario 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 concurren 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 35, siempre que:

— La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 35.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 35.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 35.7), 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. 35.4) 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 de trabajo.

#### **Artículo 46. Son Faltas muy Graves**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas 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 diez 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 de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario 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 47.**

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 48. Sanciones**

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

1. 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 quince 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.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.



### **Artículo 49.**

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles, las leves, a los veinte 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.

### **Artículo 50.**

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

## **Disposiciones Finales**

Primera.—Pluriempleo.

Las partes signatarias del presente acuerdo consideran obligado erradicar el pluriempleo en las empresas del sector, por dos razones fundamentales de interés general:

- a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b) Por la competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utiliza procedimientos legales.

Segunda.—Son conscientes las partes de la especial incidencia que se derivan de cualquier situación de violencia de género, y de sus repercusiones en el mundo del trabajo, por lo que exhortan a sus organizaciones a nivel nacional para que negocien formulas que contemplen y posibiliten la conservación y mantenimiento del empleo en personas que al sufrir estas situaciones, puedan perder su empleo.

Tercera.—SERCLA.—Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA, para los conflictos colectivos. Con 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, periodo 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, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTES -  
OPERADORES DE TRANSPORTE DE SEVILLA**

**Anexo I**

**Tabla de salarios definitivos año 2011**

Categoría	Salarios Euros	Horas Extras Euros
<b>Grupo I.—Personal Superior y Técnicos:</b>		
Jefe de Servicios	1.397,92	16,79
Ingenieros y Licenciados	1.308,92	15,60
Ayudantes de Ingenieros y Licenciados	1.113,24	13,06
Encargado general	1.094,80	12,81
Jefe de Tráfico	1.094,80	12,81
Jefe de Sección	1.148,85	13,55
Jefe de Negociado	1.107,90	13,04
Jefe de Equipo	1.045,97	12,02
<b>Personal de Agencias.—Tráfico</b>		
Encargado de Almacén	1.021,14	11,87
Capataz	992,31	11,45
Conductor 1. <sup>ª</sup> especial	1.045,97	12,02
Conductor 1. <sup>ª</sup>	1.021,58	11,72
Conductor 2. <sup>ª</sup>	999,05	11,43
Ayudante	980,22	11,20
Mozo especializado	976,51	11,15
Mozo	956,13	10,93
<b>Personal Administrativo:</b>		
Oficial de 1. <sup>ª</sup>	1.046,91	12,17
Oficial de 2. <sup>ª</sup>	1.013,89	11,73
Comercial más de 2 años de antigüedad	1.046,91	12,17
Comercial hasta 2 años de antigüedad	1.013,89	11,73
Auxiliar	946,81	10,86
Aprendiz	724,84	
<b>Personal de Talleres:</b>		
Oficial 1. <sup>ª</sup>	1.028,07	11,78
Oficial 2. <sup>ª</sup>	1.016,65	11,62
Oficial 3. <sup>ª</sup>	991,95	12,98
Peón Especializado	976,51	11,15
Peón Ordinario	991,64	10,93



Aprendiz	724,84	
----------	--------	--

**Anexo II****Tabla de salarios definitivos año 2012**

Categoría	Salarios Euros	Horas Extras Euros
<b>Grupo I.—Personal Superior y Técnicos:</b>		
Jefe de Servicios	1.404,91	16,79
Ingenieros y Licenciados	1.315,46	15,60
Ayudantes de Ingenieros y Licenciados	1.118,81	13,06
Encargado general	1.100,27	12,81
Jefe de Tráfico	1.100,27	12,81
Jefe de Sección	1.154,59	13,55
Jefe de Negociado	1.113,44	13,04
Jefe de Equipo	1.051,20	12,02
<b>Personal de Agencias.—Tráfico:</b>		
Encargado de Almacén	1.026,25	11,87
Capataz	997,27	11,45
Conductor 1.ª especial	1.051,20	12,02
Conductor 1.ª	1.026,69	11,72
Conductor 2.ª	1.004,05	11,43
Ayudante	985,12	11,20
Mozo especializado	981,39	11,15
Mozo	960,91	10,93
<b>Personal Administrativo:</b>		
Oficial de 1.ª	1.052,14	12,17
Oficial de 2.ª	1.018,96	11,73
Comercial más de 2 años de antigüedad	1.052,14	12,17
Comercial hasta 2 años de antigüedad	1.018,96	11,73
Auxiliar	951,54	10,86
Aprendiz	728,46	
<b>Personal de Talleres:</b>		
Oficial 1.ª	1.033,21	11,78
Oficial 2.ª	1.021,73	11,62
Oficial 3.ª	996,91	12,98
Peón Especializado	981,39	11,15



Peón Ordinario	996,60	10,93
Aprendiz	728,46	

### Anexo III

#### Tabla de salarios provisionales año 2013

Categoría	Salarios Euros	Horas Extras Euros
<b>Grupo I.—Personal Superior y Técnicos</b>		
Jefe de Servicios	1.413,34	16,79
Ingenieros y Licenciados	1.323,35	15,60
Ayudantes de Ingenieros y Licenciados	1.125,52	13,06
Encargado general	1.106,87	12,81
Jefe de Tráfico	1.106,87	12,81
Jefe de Sección	1.161,52	13,55
Jefe de Negociado	1.120,12	13,04
Jefe de Equipo	1.057,51	12,02
<b>Personal de Agencias.—Tráfico:</b>		
Encargado de Almacén	1.032,41	11,87
Capataz	1.003,25	11,45
Conductor 1.ª especial	1.057,51	12,02
Conductor 1.ª	1.032,85	11,72
Conductor 2.ª	1.010,07	11,43
Ayudante	991,03	11,20
Mozo especializado	987,28	11,15
Mozo	966,68	10,93
<b>Personal Administrativo:</b>		
Oficial de 1.ª	1.057,45	12,17
Oficial de 2.ª	1.025,07	11,73
Comercial más de 2 años de antigüedad	1.058,45	12,17
Comercial hasta 2 años de antigüedad	1.025,07	11,73
Auxiliar	957,25	10,86
Aprendiz	732,83	
<b>Personal de Talleres</b>		
Oficial 1.ª	1.039,41	11,78
Oficial 2.ª	1.027,86	11,62
Oficial 3.ª	1.002,89	12,98



Peón Especializado	987,28	11,15
Peón Ordinario	1.002,58	10,93
Aprendiz	732,83	

\* La presente tabla de salarios para el año 2013 tendrá automáticamente carácter definitivo de no resultar aplicable la cláusula de actualización prevista en el artículo 20 del Convenio.

