

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA, S.L.

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio será de aplicación a la empresa, y a sus trabajadores por cuenta ajena y se acuerda al amparo del art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, suscribiéndose por la Comisión Negociadora constituida entre los delegados de personal de la Empresa y la Dirección de ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA, S.L.

#### Artículo 2. Sectores de Trabajo/Actividades

La empresa realiza su actividad en varios sectores de trabajo, no obstante a los efectos oportunos y por las distintas casuísticas de los mismos, se distinguen

- Tráficos nacionales e Internacionales de vehículos pesados, tráfico de semirremolques de lonas/cisternas/frigoríficos y tracción
- Tráficos nacionales e Internacionales de transporte de contenedores
- Tráficos intermodales en todas sus variantes

#### Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia a partir del día 1 de Julio de 2013 y terminando el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia del convenio, será de aplicación lo establecido en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Garantía Personal

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los posibles pactos y condiciones que implique condiciones más beneficiosas para algunos trabajadores/as de forma individual, serán igualmente de aplicación

#### Artículo 5. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores afectados por este convenio se acogerán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95), así como a



los reglamentos que la desarrollan.

## **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo.

## **Capítulo II. Condiciones de Contratación**

### **Artículo 7. Ingreso en el Trabajo**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años.

### **Artículo 8. Prueba de Aptitud**

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas, y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico.

### **Artículo 9. Período de Prueba**

Existirá un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados, seis meses.
- b) Resto de los trabajadores, tres meses

### **Artículo 10. Multas**

Las multas que se impongan a los conductores por causas imputables a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por la empresa, así mismo las multas o sanciones que se impongan a la empresa por causas imputables a los conductores, serán imputables a los mismos.

En este particular habrá que estar a lo regulado en el Régimen Disciplinario.

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





## **Artículo 11. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, con sujeción a este convenio, y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tiene atribuida el órgano de representación de los trabajadores en la empresa, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional de sus trabajadores.

## **Artículo 12. Obligaciones del Trabajador**

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus 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.

## **Artículo 13. Contratación**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias legales y el presente Convenio.

En base a lo previsto en el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece:

a) A los contratos para la realización de una obra o servicio determinados, su duración máxima de tres años se amplía hasta doce meses más. Los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza son: contratos para las campañas de productos hortícolas (fruta y verdura), de Marruecos y de España; contratos para las campañas de confección según temporada; transportes especiales y específicos que sean necesario ejecutar, así como cualquier otro servicio o transporte específico y determinado que se adjudique a la empresa.

b) Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato un máximo de doce meses. Las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales serán: acumulación de tareas en taller por causas sobrevenidas (tal y como reposiciones de tractoras/semirremolques a los fabricantes, averías, siniestros, etc.). Acumulación de tareas administrativas por contratación de personal para las campañas hortícola (fruta y verdura) de Marruecos y España y campañas de confección según temporada.

Ampliación de tractoras subcontratadas, y cualquier otra situación que en la empresa implique una punta de actividad.





#### **Artículo 14. Promoción**

La empresa se comprometen a dar oportunidad a sus trabajadores para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno mientras haya trabajadores de la empresa que acrediten su capacidad.

La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, merito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional.

#### **Artículo 15. Formación**

La retribución de los trabajadores sujetos a este contrato, será la siguiente:

- Un 75 por ciento del salario Convenio de su categoría profesional durante el primer año.
- Un 85 por ciento del mismo para el segundo año y tercer año.

La duración mínima del contrato será de seis meses.

Todo lo no contemplado se regulará por Ley.

#### **Artículo 16. Preaviso**

El personal que desee cesar el servicio en la empresa deberá ajustar su pretensión en relación a las categorías que ostente el trabajador a lo siguiente;

- Grupo A) 3 meses de preaviso previo, mediante notificación a la empresa
- Grupo B) 2 meses de preaviso previo, mediante notificación a la empresa
- Grupo C) y D) 15 días de preaviso previo, mediante notificación a la empresa

El incumplimiento del plazo anterior llevará aparejado en el orden económico una deducción equivalente al importe de los devengos salariales equivalente a los días de retraso en dar la comunicación, deducciones que podrán hacerse de las cantidades que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de liquidación.

### **Capítulo IV. Jornada Laboral**

#### **Artículo 17. Jornada Laboral**

La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular, de





acuerdo con las necesidades del servicio.

Con respecto a los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en en cada momento para el sector de transporte por carretera.

### **Artículo 18. Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores percibirán durante el disfrute de las vacaciones el salario íntegro. La empresa y los representantes de los trabajadores podrán confeccionar un calendario de vacaciones con el fin de que los trabajadores puedan saber la fecha del disfrute de la misma con una antelación de dos meses, dicho calendario caso que se realice será prioritario respecto a cualquier interés individualizado.

### **Artículo 19. Licencias**

Todo trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente por cualquiera, de los siguientes motivos:

1. Matrimonio del trabajador, diecisiete días.
2. Enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días anuales y deberán justificarse.
3. Alumbramiento de la esposa, cuatro días.
4. Alumbramiento fuera de la residencia, cinco días.
5. Matrimonio de familiares en primer grado, incluidos los políticos, un día.
6. Enfermedad de la esposa, pareja de hecho e hijo (total anual), diecisiete días.
7. Asuntos propios que no admitan demora, de uno a cinco días (anuales), no se podrá coger más de tres días seguidos y se tendrán que avisar antes por motivos de cuadrantes y será necesario justificarlos.
8. Renovación del carné, tarjeta de tacografo o cualquier documento necesario para el desempeño de sus funciones laborales, un día.

### **Artículo 20. Renovación del Permiso de Conducción, Tarjeta de Tacógrafo y Certificado de Terceros Países.**

Los conductores deberán iniciar el tramite de renovación de estos documentos



con un mínimo de quince días de antelación, con el fin de tenerlos renovados a la fecha de su vencimiento.

En caso de encontrarse de viaje deberán informar a la empresa de dicha circunstancia.

### **Artículo 21. Horas Extras, Espera, Presencia, Festivos y Nocturnidad**

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

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa afectada por este Convenio realiza, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para los trabajos de conducción, espera o presencia, festivos y nocturnidad en la carga o descarga de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Dada la gran dificultad existente por parte de la empresa de controlar todas y cada una de las horas extras, de permanencia o de presencia, de conducción, nocturnidad y festivas que pueden realizar el personal de movimiento, la gran carga administrativa que esto representa y la imposibilidad de control fehaciente y anticipado debido a la propia naturaleza del trabajo, se acuerda lo siguiente.

1) Tras la realización de un estudio medio mensual de las rutas realizadas en el personal de movimiento y las horas realizadas, tanto de conducción, como extras, de permanencia o de presencia, nocturnas y festivas, el trabajador recibirá una cantidad fija mensual que absorberá y compensará todos los devengos que se puedan producir por dichos conceptos de 70 € mensuales, salvo el mes de vacaciones. Dicho importe podrá prorratearse durante los 12 meses a criterio de la empresa

2) No obstante lo anterior y para evitar la discriminación individualizada de cada trabajador en particular, caso que extraordinariamente pudiese realizar en un mes concreto más horas que las estipuladas legalmente como tope para los diferentes supuestos, este se obliga a comunicarlo a la empresa por escrito dentro de los 10 días naturales siguientes, anexando al mismo un detalle de los días trabajados y horas que el trabajador ha ido incurriendo además de la causa o motivo de las mismas, para que la empresa establezca la oportuna comprobación.

Una vez verificado y acreditado dichos extremos, se acuerda que la opción corresponderá a la empresa, pudiendo optar por:

a) Determinar la compensación de las mismas o parte proporcional, dentro de los

meses anteriores en los que no se hayan alcanzado los límites máximos para cada concepto de jornada, para lo cual el trabajador igualmente se obliga a entregar por escrito, un detalle completo de dichos meses anteriores, indicando en el mismo los días trabajados y horas que el trabajador ha ido incurriendo, además de la causa o motivo de las mismas

b) Compensación de las mismas por descansos según establece la Ley.

c) Pago de las mismas, y en caso de exceder del límite legal establecido compensar el exceso con descanso.

Caso que el trabajador, dentro de los 10 días naturales siguientes a la finalización del mes que corresponda, no hubiese efectuado ninguna reclamación a la empresa por escrito anexando al mismo un detalle de los días trabajados y horas que el trabajador ha ido incurriendo, además de la causa o motivo de las mismas, así como de los meses anteriores, se entenderá que el trabajo se ha desarrollado dentro del límite convenido de horas fijadas.

## **Capítulo V. Condiciones Económicas**

### **Artículo 22. Condiciones Económicas**

Las retribuciones establecidas en este convenio tendrán la condición de mínimas y será de obligado cumplimiento por parte de la empresa.

### **Artículo 23. Pagas Extraordinarias**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente, por el importe de treinta días de salario Base de Convenio. La empresa a su criterio podrá prorratear la parte proporcional de las tres pagas extras entre los 12 meses del año.

### **Artículo 24. Complemento en Caso de Enfermedad y Accidente**

Cuando la baja se produzca por enfermedad, las empresas completarán hasta el 100 por ciento del salario Base Convenio, a partir de los 21 días de haber causado la baja. Hasta el día 20º se abonará la prestación legalmente establecida.

Cuando la baja se produzca por accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización, debidamente justificada, la empresa completará el 100 por ciento del salario Convenio desde el primer día de haber causado la baja.

### **Artículo 25. Póliza de Seguro**

La empresa está obligada a suscribir una póliza de seguros para el personal que cumpla un año de antigüedad, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:



CONCEPTO	IMPORTE EN EUROS
MUERTE NATURAL	15.854,28
INVALIDEZ PERMANENTE Y ABSOLUTA	15.854,28
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	15.854,28
MUERTE POR ACCIDENTE	31.708,66
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	47.562,98

La financiación se efectuará a base de un 90 por ciento a cargo de la empresa, y un 10 por ciento a cargo del trabajador.

El trabajador que voluntariamente no haya efectuado el abono de su participación, no tendrá capacidad para sí o sus herederos de reclamar este beneficio.

La empresa está obligada a señalar en nómina de haberes este descuento.

Si un trabajador fallece en accidente de trabajo fuera de su residencia, los gastos de desplazamiento del difunto y los de un acompañante, correrán a cargo de la empresa.

Conceptos extrasalariales. Plus de Transportes y Dietas

### **Artículo 26. Plus de Transportes**

Se establece un plus de Transporte en concepto de pago de desplazamiento del trabajador desde su casa al centro de trabajo, de 115 € Euros mensuales. Este plus de transporte no se aplicaría en el mes de vacaciones. La empresa a su criterio podrá prorratear la parte proporcional de dicho plus entre los 12 meses del año.

### **Artículo 27. Dietas**

Dadas las características de las distintas actividades de la empresa, definidas en el artículo 2, y ante la imposibilidad de establecer un control absolutamente riguroso, para la forma de pago de las dietas de manutención derivadas de los desplazamientos que por motivos profesionales deban realizar los trabajadores de la empresa, se establecen tres criterios;

A) Dietas de Manutención para conductores en Tráficos nacionales e Internacionales de vehículos pesados, tráfico de semirremolques de lonas/cisternas/frigoríficos y tracción

- Se establece una dieta completa diaria de 30 € para las dietas devengadas en los siguientes Países

- España



- Marruecos
- Portugal
- Polonia
- Hungría
- Republica Checa
- Grecia
- Letonia
- Lituania
- Estonia
- Eslovaquia
- Eslovenia
- Bulgaria
- Rumania
- Así como cualquier País no perteneciente a la UE a la fecha de la firma del presente convenio.
- Para el Resto de Países no relacionados en el Expositivo anterior se establece una Dieta completa diaria de 40 €
- A efectos de normalización y simplificación del control de dichos importes de dietas y por la imposibilidad de efectuar un control absolutamente riguroso, se realizan las siguientes matizaciones;
- Los días de entrada desde España hacia Francia se le aplicará al conductor la Dieta completa, valorada en 30 € y los días de salida desde Francia hacia España, Dieta completa., valorada en 40 €. Esta fórmula será extrapolable cuando en el día de entrada o salida concurren importes de Dietas diferentes respecto de los Países relacionados anteriormente.
- Así mismo, cuando el día de entrada y salida sea el mismo entre Países con importes de dietas diferentes se abonará media dieta de 30 € y media de 40€, con la excepción del destino Perpignan (Francia), que se le pagará únicamente como dieta nacional España



- El día de salida/llegada efectivo del viaje de los Puertos de Cádiz o Algeciras, de las bases de la empresa, bases asignadas al conductor, o inmediaciones del domicilio del conductor o lugar de residencia se abonará al trabajador media dieta de 30 €

- Las dietas producidas como consecuencia de desplazamientos entre las Bases de la empresa, Puertos de Cádiz/Algeciras o viceversa por no salida efectiva del viaje y descargas/cargas realizadas como finalización del viaje o previsión de salida al día siguiente debido a festivo o fin de semana, no tendrán la condición de viajes recogidos en el presente y las Dietas de los mismos se abonará de acuerdo al Tráfico de Contenedores

B) Dietas de manutención para conductores en Tráfico de Contenedores o Intermodal

- Dependiendo del lugar donde sea el viaje se establecen los importes que a continuación se relacionan

Viajes entre radios desde 0 a 50 Km	6 €
Viajes entre radios desde 51 a 100 Km	8 €
Viajes entre radios desde 101 a 200 Km	10 €
Viajes entre radios desde 201 a 300 Km	20 €
Viajes entre radios desde 301 a 400 Km	30 €
Viajes entre radios desde 401 a 600 Km	45 €

- A partir de los 601 Km. de radio, se pagará una Dieta de 45 €, más la parte proporcional del exceso de dietas que corresponda en función al exceso de kilometraje aplicado a los tramos anteriormente relacionados

- En el caso que el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio debido a una conexión de contenedor de importación con exportación, se le abonará adicionalmente al importe de dieta del viaje una dieta complementaria de 10 €

- Se aplicarán las dietas, referenciadas a los radios/km. relacionados en la cartografía digital designada por la empresa.

C) Dietas de manutención para personal de Oficinas, Tráfico y Talleres

Se establece una dieta de 45 € al día que se distribuye de la forma siguiente:

CONCEPTO	IMPORTE % DIETA TOTAL
COMIDA	20%
CENA	20%

CAMA	50%
DESAYUNO	10%

## Artículo 28. Dietas de Manutención en Supuestos Excepcionales

Asimismo, ha sido intención de las partes regular en todos los tráficos indicados en el artículo 27 anterior, excluyendo el personal de oficinas, talleres y tráfico, unas cuantías específicas en determinados desplazamientos, atendiendo a las especiales circunstancias que concurren en los mismos, y que motivan la paralización de los vehículos y mayores gastos que supone para los trabajadores de la Empresa. Así, dichos supuestos son los siguientes:

- Dieta adicional de 10 € en cualquier País, por desplazamientos en domingos y festivos, teniendo en cuenta las paralizaciones que se ocasionan a los vehículos como consecuencia de:
- Las limitaciones legales de circulación para el transporte de mercancías por carretera en los mencionados días, según se recoge en la normativa de aplicación.
- La imposibilidad de acceder a las instalaciones de los clientes, por hallarse cerradas en estos días, y por tanto incurrir en posibles desplazamientos personales hacia el centro de las ciudades y un mayor gasto de dietas

Se entiende por festivo los Domingos y los días festivos locales de la Ciudad de Algeciras (estos son compensados con las posibles Dietas locales derivadas de Festivos en otras poblaciones o lugar de residencia del trabajador).

Dicha Dieta solo se pagará los festivos completos que el trabajador pase fuera de su lugar de Residencia, por tanto no será abonada los días de salida o llegada que sean festivos o domingos

## Artículo 29. Jubilación Parcial

1.º Al amparo y de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del Art. 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y art. 7 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo.

2.º. Será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador, a efectos de celebrar el referido contrato.

3.º. La empresa dispondrá de un plazo de tres meses para concertar un contrato de relevo con un trabajador adecuado, en concordancia con la normativa de



referencia, momento a partir del cual, podrá pasar el solicitante a la situación de jubilación parcial.

4º. El trabajador acogido a la jubilación anticipada parcial, tendrá la opción de realizar la parte proporcional de trabajo perteneciente a cada año de forma continua, si así se conviniere, debiendo la empresa avisar al trabajador con 30 días de antelación a la fecha de trabajo a realizar. Ello conlleva la acumulación de las percepciones durante dicho periodo, que se devengarán a razón del porcentaje pactado de trabajo sobre el salario anual.

### **Artículo 30. Premio de Fidelidad y Permanencia en la Empresa**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir un premio por una sola vez en la cuantía de una mensualidad de salario, a partir de los siete años de servicio en la empresa, y de dos mensualidades a partir de los dieciocho años, sin que sean acumulables.

Se hará efectivo el día que se cause baja.

No percibirán dicho premio aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que:

a.- los premios pactados nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

### **Artículo 31. Cláusula de Descuelgue**

Las condiciones de trabajo incluidas las salariales establecidas en este Convenio podrán inaplicarse con sujeción al procedimiento regulado en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, las partes acuerdan someter las discrepancias al arbitraje de la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos.

### **Artículo 32. Condiciones Salariales Superiores**

Si algún trabajador a la entrada en vigor del presente Convenio viniera disfrutando a título individual de una remuneración que, con carácter global y



cómputo anual, fuere superior a la resultante de aplicar las establecidas en este acuerdo, la diferencia le será respetada como Complemento Personal.

### **Artículo 33. Garantías Sindicales y Derecho de Reunión**

Estos derechos se regularán por lo establecido en el E.T. y disposiciones de desarrollo.

### **Artículo 34. Régimen Disciplinario**

Las partes acuerdan el Régimen Disciplinario establecido en el Anexo I del presente Convenio.

## **Capítulo VII. Clasificaciones Laborales**

### **Artículo 35. El personal que Preste sus Servicios en las Empresas Incluidas en el Ámbito de Aplicación de este Convenio se Clasificara en Alguno de los Grupos Profesionales:**

Grupo A	Personal Superior y Técnico
Grupo B	Personal de Administración/Trafico
Grupo C	Personal de Movimiento
Grupo D	Personal de Servicios Auxiliares

### **Artículo 36.**

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

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

Director de Área ó Departamento.- Es el que en los servicios centrales de la empresa esta al frente de una de las áreas ó departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

Jefe de Servicio.- Es el que con propia iniciativa coordina todos ó algunos de los servicios de una empresa ó centro de trabajo de importancia.



Titulado de Grado Superior.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige ó requiere su título de Doctor, Licenciado ó Ingeniero, en cualquier dependencia ó servicios de la empresa.

Titulado de Grado Medio.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige ó requiere su título académico de grado medio, en cualquier dependencia ó servicios de la empresa.

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 esta al frente de la administración de una sucursal ó centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director ó Delegado de la misma, si lo hubiere.

Jefe de Negociado.- Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo ó no de 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 ordenes.

Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

Jefe de Trafico de Primera.- Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de mas de cincuenta vehículos de la empresa ó contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo.

Jefe de Taller.- Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería ó accidente.

Contramaestre ó Encargado.- Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teóricos-prácticos, ejercen el mando director sobre un grupo de operarios.

### **Artículo 37.**

Grupo B: Personal de Administración y tráfico Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/ó 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 ó cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:





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

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

Oficial de Segunda.- Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados 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.

### **Artículo 38**

Grupo C: Personal de Movimiento. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías a las instalaciones de la empresa ó 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:

Conductor.- Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C+E", sin necesidad de conocimiento mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en esta y en la descarga, es el responsable del vehiculo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehiculo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehiculo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehiculo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, ó persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehiculo.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen ó, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentacion del servicio.





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

Ayudante de conductor o segundo conductor.- Es el conductor que forma parte de la dotación del vehículo y estará a las instrucciones del conductor, ayudando al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio

Obligaciones Específicas de los Conductores, Comunes a las Categorías Profesionales de conductores y repartidores de vehículos ligeros Además de las generales del personal de movimiento, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden también las obligaciones incluidas en el Manual del Conductor que al trabajador se le entrega al momento de su contratación.

### **Artículo 39.**

Grupo D: Personal de servicios Auxiliares Pertenece a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

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

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

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

Personal de Mantenimiento y Limpieza.- Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las





empresas.

Capataz de Taller ó Jefe de Equipo.- Es el que, a las ordenes directas de un Contraamaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza ó convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

Oficial de Primera de Oficios.- 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 ó en vehículos fuera de ella trabajos que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Oficial de Segunda de Oficios.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimiento teórico-práctico del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado ó con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

Mozo de Taller.- 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.

Peón Ordinario.- Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada practica ó 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.

Telefonistas.- Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica ó cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignarse además cometidos de naturaleza administrativa y/ó de control y recepción.

## **Capitulo VIII. Resolución Conflictos**

### **Artículo 40. Comisión Paritaria**

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio Colectivo e

interpretación de sus preceptos con carácter previo obligatorio a la presentación de reclamación judicial o extrajudicial.

b) La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. Si se trata de acuerdos que modifiquen el texto y regulación de este Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones legislativas de obligada observancia, para lo que la Comisión Paritaria queda expresamente facultada, la Comisión deberá incorporar a la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación.

c) Las partes firmantes se obligan a someter a la Comisión Paritaria, de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, a fin de que con su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

El trámite previo a que se refiere este apartado se entenderá cumplido en el caso de que transcurran veinte días naturales desde que se recibiera la consulta en la Comisión sin que ésta se hubiera pronunciado al respecto.

#### **Artículo 41. Resolución Conflictos**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan atenerse a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía, así como al Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

En consecuencia, se acuerda por las partes que todos aquellos conflictos que no se puedan solventar en el seno de la Comisión paritaria del presente Convenio, así como aquellos conflictos que surjan de las relaciones normales de trabajo de las partes, se someterán a la Comisión Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

#### **Artículo 42. Conciliación Vida Laboral y Familiar, Igualdad de Oportunidades, Violencia de Género y Acoso**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, acuerdan acogerse a lo establecido en el "II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera" (B.O.E. nº 76 de 29-3-2012), en su Capítulo IX, y a tal fin se comprometen a:

a) respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de



discriminación laboral entre mujeres y hombres

b) facilitar al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

c) promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con el fin de desarrollar estos compromisos, y en cumplimiento del art. 85.1 E.T., las partes firmantes acuerdan suscribir un protocolo de medidas en el plazo de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo.

### Artículo 43. Paz Laboral

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes declaran expresamente que se someten a la obligación de mantener la paz laboral en la empresa, no pudiendo convocarse huelga que suponga la alteración de los pactos establecidos en el mismo.

### TABLA SALARIAL CONVENIO AUTRANSA,S.L.

GRUPO	CATEGORIAS	vBase
Salarios mensuales		
A	Director Área/Departamento	883,37 €
A	Jefe Servicio	809,30 €
A	Ingenieros y Licenciados	809,30 €
A	Ingenieros Técnico	701,85 €
A	Jefe de Sección	725,74 €
A	Jefe de Negociado	701,85 €
B	Oficial de Primera	646,10 €
B	Oficial de Segunda	642,50 €
D	Auxiliar Administrativo	640,94 €
A	Jefe de Trafico de Primera	687,96 €
B	Jefe de Trafico de Segunda	666,78 €
A	Jefe de Taller	760,24 €
A	Encargado ó Contramaestre	680,61 €
Salarios diarios		
C	Conductor	23,80 €
C	Conductor de Furgonetas	22,80 €
C	Ayudante o segundo Conductor	21,80 €
D	Mozo de Carga Y Descarga	21,80 €
D	Repartidor/Ordenanza	21,80 €
D	Jefe de Equipo, gruista ó Capataz	24,30 €
D	Oficial de Primera	23,30 €
D	Oficial de Segunda	22,80 €
D	Oficial de Tercera	21,80 €



D	Mozo de Taller	21,80 €
D	Telefonista	21,80 €
D	Vigilante/Guarda	21,80 €
D	Peón	21,80 €
D	Limpiadora ó Limpiadora / Hora	4,24 €

## ANEXO I , REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA

Principio de ordenación;

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el cumplimiento de los derechos y deberes laborales, aspecto fundamental para la normal convivencia y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios

En lo no dispuesto, en este régimen disciplinario, las partes se acogen a la tipificación de faltas establecida en los arts. 42, 43 y 44, y a las sanciones estipuladas por el art.47 del "II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera" (B.O.E. nº 76 de 29-3-2012)

Definición;

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales

Graduación de las faltas;

Los trabajadores que incurran en alguna de estas faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

Tipificación de las faltas,

1.- Se considerarán faltas leves:

1) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes sin la debida autorización



- 2) El retraso injustificado, o falta de información al Dto. De Trafico en las salidas de viaje y en las llegadas a destino, que no supongan trastornos graves a Ntrs. Clientes
- 3) La incorrección en las relaciones con los clientes, la falta de higiene o limpieza personal
- 4) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, teléfono o renovación de datos relativos al trabajo tal como Permiso de Conducir, DNI, ADR etc....
- 5) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo
- 6) Retraso en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada, partes de trabajo, albaranes, cmr, etc..salvo causa justificada que acredite el retraso producido, así como no rellenar adecuadamente los datos solicitados en la documentación que la empresa requiere
- 7) Faltar al trabajo un día al mes, informando por teléfono pero sin causa acreditativa o justificativa
- 8) El abandono del trabajo dentro de la jornada laboral, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo
- 9) Descuidos o negligencias en la conservación del material con repercusiones leves para la empresa, o la desidia en el trabajo que afectase a la buena marcha del mismo
- 10) No tramitar en tiempo y forma oportuno los partes de alta y baja de enfermedad o accidente por causa injustificada
- 11) No respetar las indicaciones u ordenes que dicten los responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad
- 12) Incurrir en errores de carga/descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor, a estos efectos se le recuerda la obligatoriedad de precintar el camión a la carga (delante del encargado) y desprecintar a la llegada a destino (delante del encargado comprobando fehacientemente el número de precinto, haciendo expresamente constar el número del mismo en el albarán/cmr con la alusión "precinto conforme"),el conductor en cualquier caso deberá informar a la empresa caso de reservas
- 13) La rotura de parte de la mercancía del cliente, siempre que el encargado de fe de la existencia de negligencia por parte del conductor, y no tenga repercusión económica para la empresa.





14) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc., así como la vigilancia y control de toda la documentación relativa al vehículo y no tuviera repercusión económica para la empresa.

15) No cumplir con la vigilancia y control de la temperatura del frigorífico, la presión de los neumáticos, gasoil etc., que pudiera provocar romper la cadena de frío de los productos transportados, así como la vigilancia y control de toda la documentación relativa al semirremolque, y no tuviera consecuencias económicas para la empresa..

16) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo tanto exterior como interior

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

2.- Se Considerarán faltas graves:

1) Tres faltas o mas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación

2) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo

3) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en el periodo de un mes. Bastará con una cuando tenga ya asignado un viaje, se encuentre de viaje o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

4) La perdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas o materiales de la empresa

5) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los clientes y al público, negligencia, descuido o morosidad, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones del público o clientes.

6) Hacer uso en la jornada laboral, de juegos, programas informáticos no autorizados, entretenimientos ect. que afecten al servicio normal de trabajo habitual

7) La alegación de causas falsas para obtener las licencias o permisos según el Convenio Colectivo



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

9) No utilizar adecuadamente los materiales que la empresa haya entregado (candado de seguridad antirrobo, chaleco reflectante y otros), así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa

10) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos injustificados en las entregas de mercancías que supongan trastornos graves para nuestros clientes

11) No cumplir las normas y métodos impuestos por nuestros clientes en sus instalaciones, así como no hacer uso de los sistemas de control de carga, establecidos para la obtención de garantía total

12) La falta de vigilancia de la temperatura del frigorífico, si como consecuencia de este motivo causara repercusión económica para la empresa

13) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, liquido de batería, frenos, gasoil etc., de los vehículos, así como la vigilancia y control de la documentación relativa al vehículo, si como consecuencia de estos motivos causara repercusión económica para la empresa

14) No cumplir con la vigilancia y control de los niveles, gasoil etc., así como la vigilancia y control de la documentación relativa a la cabeza tractora y semirremolque, si como consecuencia de estos motivos supone un perjuicio económico para la empresa

15) Ocultación de datos a la empresa, con la puntualidad debida de sanciones o multas de tráfico así como de cambio de circunstancias personales o familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social o IRPF y como consecuencia de estas genere en un perjuicio económico para la empresa

18) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa. Así mismo los conductores, caso de incumplimiento serán responsables de las posibles consecuencias legales y con el material de la empresa que conlleve dichos actos.

19) La utilización del vehículo de la empresa para desplazamientos personales, si no media autorización de la misma

3.- Se consideran faltas muy graves:

1) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de tres meses.

- 2) Mas de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un periodo de un mes
- 3) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, instalaciones de clientes o durante el servicio.
- 4) Violar el secreto de correspondencia o revelar a extraños datos confidenciales que se conozcan por razón del trabajo
- 5) La simulación de la presencia de otro empleado en el trabajo firmando o fichando por él o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro compañero.
- 6) Realizar un trabajo en situación de baja por enfermedad o accidente, por cuenta propia o ajena, así como la simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que padezca.
- 7) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefaciente. El trabajador deberá someterse a los medios de control pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será causa de despido.
- 8) Violar la documentación reservada a la empresa, alterar o falsear datos del Parte diario, chek-list, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el Limitador de velocidad y Tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- 9) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes o superiores, compañeros, subordinados y clientes
- 10) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos a la empresa, accidentes a terceros o robos de mercancía, gasoil del vehículo, o daños en el mismo
- 11) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuarios o terceros
- 12) Utilizar indebidamente el material o vehículo de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños ocasionados a los vehículos o material de la empresa por negligencia



intencionada

13) Hacer caso omiso en todo lo relativo a seguridad sobre la mercancía transportada, romper convoyes de vehículos, no colocar el candado de seguridad en las puertas del semirremolque, no aparcar en lugares establecidos por la empresa o parkings, así como la inobservancia de las normas de seguridad

14) El acoso sexual, entendiéndose por tal conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma

15) Las ofensas verbales al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

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

17) El hurto o robo o simulación del mismo de mercancía de la empresa o del cliente, así como la manipulación malintencionada de la misma para uso particular o de terceros.

18) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador.

19) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, sino media autorización escrita de la misma.

20) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en régimen normal de trabajo.

21) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de delito.

22) Falseamiento o secuestro de datos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

La reiteración de una falta de un mismo grado, (entendiéndose por reiteración más de una), aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser absolutamente exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano, de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes a que está sujeto. Por ello la empresa y la representación de los trabajadores podrán ampliarlo, en la graduación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares





a los descritos

4º.- Las sanciones consistirán en:

Por falta leve;

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo

Por falta grave;

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes
- Postergación para el ascenso hasta dos años

Por falta muy grave;

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses
- Inhabilitación definitiva para el ascenso
- Despido disciplinario

Las faltas prescribirán en los plazos señalados y en las circunstancias previstas en el Art.60.2 del Estatuto de los Trabajadores Tendrán vigencia las sanciones impuestas durante el periodo de dos años, en el expediente personal del trabajador.

#### **Artículo 4. Procedimiento Sancionador**

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2) Siempre que se trate de presuntas faltas graves o muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores, así como al trabajador objeto de sanción





## Artículo 5. Multas

Las multas o sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre los tiempos de conducción y descanso deberán ser satisfechas por la persona que sea responsable de las mismas.

En cualquier caso el trabajador, queda comprometido a comunicar y entregar la sanción a la empresa con la mayor celeridad, y siempre en un plazo máximo de 5 días desde la imposición de la multa, pudiendo remitir la misma vía fax, o telemática al Dto. Correspondiente.

Caso de que el conductor no notifique o entregue el boletín de denuncia a la empresa en plazo para que esta pueda realizar el oportuno descargo si lo considera necesario, la responsabilidad de la misma será imputable al conductor.

A efectos de delimitar la responsabilidad de dichas sanciones, se establece el siguiente procedimiento;

1) Una vez haya recibido la empresa dicha multa, esta recabará toda la información al respecto y siempre dentro del plazo máximo de un mes desde el recibo de la misma, deberá dirigir al trabajador un escrito argumentando el porqué de dicha responsabilidad y las causas que motivan dicha decisión.

2) El trabajador tendrá derecho a alegar lo que en su defensa estime oportuno, siempre por escrito y en un plazo máximo de 10 días hábiles desde que reciba dicho escrito por parte de la empresa.

3) La empresa en función de las alegaciones que presente dicho trabajador, nuevamente revisará dicha multa, excluyendo al trabajador de responsabilidad o en su caso argumentando la responsabilidad de la misma, haciéndole participe de todas las pruebas que fundamenten dicha decisión.

4) El incumplimiento de notificación y recursos tanto por la empresa como por el trabajador dará lugar a la asunción de dicha responsabilidad

La empresa podrá deducir sin más tramite dicha sanción de los haberes a percibir por el trabajador, el importe de las multas por las infracciones que siendo responsabilidad del trabajador, vengan a nombre de la empresa, sin perjuicio que el trabajador por su cuenta y riesgo quiera continuar recurriendo en vía administrativa o contencioso-administrativa.

A modo de ejemplo la empresa será responsable de las multas impuestas como consecuencia de:

a) Aquellas infracciones originadas como consecuencia de instrucciones

impartidas por el personal de mando de la empresa que contravenga la normativa aplicable en cada caso, siempre y cuando esta sea avisada por el trabajador

b) Cuando el vehículo no porte la documentación obligatoria, siempre y cuando el trabajador haya advertido de tal circunstancia

c) Aquellas originadas como consecuencia de defectos imputables al material con el que se trabaja

A modo de ejemplo el trabajador será responsable del pago de las multas impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por:

a) No respetar el Código y normas de circulación.

b) Imprudencias temerarias

c) El uso de emisoras de radio sin autorización administrativa y sin autorización expresa por parte de la Dirección de la empresa

En aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, el trabajador junto con su representante, podrá solicitar a la Dirección de la empresa una reunión para decidir finalmente y a la vista de toda la documentación y pruebas disponibles la responsabilidad del hecho.

En Algeciras, en la sede social de ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA SL. siendo las 20.00 horas del día 10 de Julio de 2013, se reúnen las personas relacionadas al margen, en la respectiva representación que ostentan de la Dirección de la Empresa y Delegados de Personal, respectivamente, como componentes de la Comisión Negociadora del "I CONVENIO COLECTIVO DE ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGISTICA, S.L.", para subsanar las deficiencias, correspondientes a dicho Convenio, requeridas por la Autoridad Laboral en los siguientes términos:

ACUERDOS:

PRIMERO.- . En el art. 30 del convenio, en su apartado 3, la referencia a "alumbramiento de esposa" se debe sustituir por "nacimiento de hijo"

SEGUNDO.- En las Tablas salariales la categoría de "limpiadora" se debe entender sustituida por "limpiador/limpiadora".

Y no habiendo mas asuntos se firma la presente acta que formara parte integrante del Convenio, en el lugar y fecha al principio indicados.

Francisco Javier Gómez Montero y Manuel Ortiz Miranda. Firmado.