

### **III CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CIA. LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A., TRANSPORTES CONSOLIDADOS ANDALUCES, S.L., Y ACOTRAL DISTRIBUCIONES CANARIAS, S.A.**

Resolución de 14 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Cia. Logística Acotral, SA, Transportes Consolidados Andaluces, SL y Acotral Distribuciones Canarias, SA.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de las empresas Cia. Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces, S.L., y Acotral Distribuciones Canarias, S.A. (Código de Convenio número: 90015532012005), que fue suscrito, con fecha 10 de marzo de 2011, de una parte, por los designados por Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de septiembre de 2011.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### **CONVENIO CÍA. LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A, TRANSPORTES CONSOLIDADOS ANDALUCES, S.L, Y ACOTRAL DISTRIBUCIONES CANARIAS, S.A, 2011-2012-2013**

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

Artículo preliminar.

El contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa, se negociará por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores, de Cía. Logística Acotral, S.A., con C.I.F A29094679, Transportes Consolidados Andaluces,

S.L., con C.I.F B92041268 y Acotral Distribuciones Canarias, S.A., con C.I.F A38757670, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación, en virtud de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por R.D Legislativo 1/1995) y, presentado a la firma el convenio negociado lo suscriben en nombre de la Empresa la totalidad de los miembros de la comisión negociadora al efecto y por parte de los trabajadores la comisión negociadora designada por el comité Intercentros siguiendo criterios de proporcionalidad y representatividad sindical habida en las empresas afectadas por este convenio colectivo, que a su vez los mismos representan globalmente a todos los centros de trabajo y por lo tanto a la totalidad de trabajadores de las citadas empresas acogidas a este convenio colectivo, si bien, complementariamente cada miembro actúa en nombre y representación del sindicato por el que fue elegido y por tanto el presente convenio queda suscrito por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT.

A continuación se determinan las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo de Empresa:

Comisión negociadora:

Representación legal de los trabajadores:

D. Francisco José Vegas Rosado CC.OO.

D. Francisco Malagón Muñoz CC.OO.

D. Manuel Pérez Muñoz CC.OO.

D. José Aygües Orejuela CC.OO.

D. Alfredo Fernández Barbero CC.OO.

D. Agustín López García CC.OO.

D. Alfonso Abadía Ortuño CC.OO.

D. Adán Ramón Tome Suárez CC.OO.

D. Pedro Hernando Aceña CC.OO.

D. Fernando Alcántara Gaviño CC.OO.

D. David Belmar Pérez CC.OO.

D. Juan Antonio Martínez Salvadores UGT.

D. Tirso Gómez López UGT.



D. José Antonio Alumbrreros Fernández CC.OO.

Por parte de la empresa:

D. Domingo de Torres Pérez.

D. Borja de Torres Atencia.

D. Ángel González Rubio.

D. Ignacio Giménez-Reina de Torres.

D. Juan Carlos Delgado Molina.

D. Miguel Ángel Herrera Núñez

D. Eduardo Valderrama Arauna

### **Artículo 1. Ámbito**

1.1 Ámbito territorial.-Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Empresa, serán de aplicación en todo el territorio Nacional, en todos los Centros de Trabajo de las Empresas recogidas en este Convenio. También sería aplicable tal como se establece en el art. 92.1 del E.T, a empresas de futura creación o adquisición, siempre que su actividad principal sea la misma, y Cía. Logística Acotral, Acotral Distribución Canaria, Transportes Consolidados Andaluces o sus respectivos Consejos de Administración, en la nueva sociedad posean al menos el 51% de participación, y sus Representantes Legales de los Trabajadores, así lo acuerden.

1.2 Ámbito personal.-Este Convenio Colectivo de Empresa, afectará a la totalidad de los trabajadores y a los que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratados por cualquier Empresa recogida en este Convenio, o empresas de futura creación, siempre que su actividad principal sea la misma, salvo a los trabajadores del Nivel I (Dirección) y Nivel II (Adjuntos a Dirección) y a las excepciones contenidas en el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, indistintamente del centro de trabajo al que pertenezca cada trabajador y sea cual sea el domicilio particular del mismo.

### **Artículo 2. Vigencia y Duración**

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día «1 de enero de 2011», y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2013, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial al que corresponda.

### **Artículo 3. Denuncia y Prórroga**





Llegada la finalización de la duración del presente Convenio Colectivo, quedará automáticamente prorrogado tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de no existir denuncia por ninguna de las partes, a la expiración de este convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se aplicará automáticamente una subida salarial para todos los conceptos y categorías, del IPC real del año anterior más el 1%, incrementándose a final de año con la diferencia si existiese con respecto al IPC real del mismo período.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

#### **Artículo 4. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, o la jurisdicción del orden social en el ejercicio de las facultades que le son propias, declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio Colectivo, ésta quedará sin eficacia en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarla de nuevo en la mayor brevedad posible, siempre antes de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, y con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, las mismas se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación de un nuevo convenio.

#### **Artículo 5. Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

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

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, ya lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Sin embargo, hay conceptos fijados en este Convenio Colectivo que tienen carácter de no absorbibles, dichos conceptos son: Salario Base, Plus de Carga y Descarga, Plus de Zona, Plus Tren de Carretera, Plus de Productividad, Plus de Transporte, Plus de Nocturnidad, Plus de Peligrosidad, Paga de Septiembre, Gratificaciones Extraordinarias y Ad personam.

## **Artículo 7. Exclusión de Otros Convenios y Derecho Supletorio**

7.1 Exclusión de otros convenios.-Las mejoras de condiciones de trabajo que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando consideradas en cómputo global, superen las aquí pactadas.

7.2 Derecho supletorio.-En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera. En su defecto, se estará a lo dispuesto en la Normativa del sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación vigente en cada momento.

## **Artículo 8. Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio Colectivo de Empresa**

1. Constitución y Composición.-Ambas partes negociadoras acuerdan la creación y establecimiento de una comisión de seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá en un plazo no superior a dos meses a partir de la firma y posterior registro del convenio colectivo y estará compuesta por un máximo de ocho miembros, designados por mitad por cada una de las partes firmantes del presente convenio. Los integrantes de dicha comisión se elegirán, siempre que sea posible, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio y su designación se realizara en el momento de constitución de la citada Comisión, si bien, obligatoriamente un miembro de cada parte serán aquellas personas que a su vez ostenten en cada momento la máxima representación en la empresa y en el comité Intercentros.

2. Funcionamiento.-La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea necesario en sesiones ordinarias, al menos dos al año, y en sesiones extraordinarias siempre que la situación creada lo requiera. Las reuniones extraordinarias se llevarán a cabo a solicitud de cualquiera de las partes que la componen y dentro de los siete días siguientes a la fecha de su petición. En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en quince días. De entre todos los miembros se elegirá un Presidente y un Secretario, permutando dichos cargos entre la parte empresarial y la representación de los trabajadores a lo largo de la vigencia del presente convenio. Asimismo, las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Validez de los Acuerdos.-Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a la misma alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de cuatro votos a la hora de someter a votación cualquiera de

las cuestiones.

#### 4. Funciones de la Comisión.

- Su misión principal será la interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
- Podrá analizar y en su caso resolver cuantas cuestiones motivadas en la aplicación del convenio les sean planteadas por las partes, ya sea por afectación individual o colectiva de los trabajadores. En el caso que la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le haya sido sometido y tal resolución no resulte aceptable para la parte promotora de la correspondiente actuación, quedará expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones del trabajador /es o sus representantes, éste /estos procederán a retirar las denuncias o desistir de las demandas formuladas o que pudieran formular por este mismo motivo.
- Asimismo, entenderá de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, con relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a 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. En dicho trámite no podrá pasar más de 15 días desde la entrada de la solicitud de intervención, la reunión de la comisión y la emisión de la pertinente resolución.

Las decisiones que adopte la comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las Cláusulas de este acuerdo.

En el caso que transcurra más de 15 días sin que la comisión se haya pronunciado, se entenderá cumplido el trámite a que se refiere este apartado.

- La adaptación del convenio colectivo a las modificaciones legislativas, ya sean de ámbito estatal, europeo, etc., así como a las mejoras introducidas por acuerdos de ámbitos estatal aplicables al sector.
- Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio así como de las que por disposiciones legales y reglamentarias reconozcan a éstas.

#### **Artículo 9. Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos**

Agotadas sin acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las actuaciones establecidas como previas y obligatorias para los casos de conflicto colectivo



derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, las partes firmantes del este convenio acuerdan acogerse al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y por ello se someterán a celebrar acto de conciliación de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional.

## Capítulo II. Organización del Trabajo

### Artículo 10. Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica corresponderá a la dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y dentro de las normas y orientaciones establecidas conforme a las disposiciones legales pertinentes (artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente en cada momento), no obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los Representantes Legales de los Trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos, teniendo en cuenta las disposiciones legales en cuanto a participación de los representantes de los trabajadores.

Será obligación por parte del trabajador cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Estas órdenes e instrucciones deberán ser ejecutadas con interés y diligencia en cuantos trabajos le sean ordenados, dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

### Artículo 11. Movilidad Geográfica. Traslados y Desplazamientos

Sin que en ningún momento pueda contravenir lo fijado en el Acuerdo General de Transportes de Mercancía por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente actual o futura en la materia, ambas partes acuerdan establecer los siguientes criterios para cada modalidad:

#### 1.1 Traslados:

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de una mensualidad habitual por cada año de servicio en la empresa y siempre partiendo de un mínimo de cuatro mensualidades. Se entenderá como mensualidad el total de la base de cotización del mes anterior al traslado y siempre que el trabajador afectado no se encuentre de baja, en cuyo caso, la referencia para el cálculo sería del mes anterior a la baja.

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

1.2 Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Ambas partes establecen los siguientes criterios de regulación:

a) El tiempo en que el trabajador este desplazado no podrá ser superior a 6 meses en el periodo de dos años.

b) Por cada periodo de tres meses, el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo, cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos -en lo que coincida con su jornada de trabajo- serán por cuenta de la empresa.

c) La empresa se obliga a facilitar un sistema de trabajo por el cual se le posibilite al trabajador su regreso a su domicilio habitual para efectuar un descanso mínimo de 3 días consecutivos en cada periodo mensual.

d) La empresa entregará por adelantado las dietas, ya sea semanalmente o mensualmente. Asimismo, la empresa se obliga a proporcionar el alojamiento del trabajador y los gastos provenientes del viaje inicial y la vuelta definitiva.

e) Complementariamente a su salario habitual mensual, dietas de desplazamiento, billetes, hoteles, etc., la empresa abonará al trabajador desplazado en compensación por su desplazamiento temporal la cantidad mínima de 250,00 € semanales. En el caso que el desplazamiento no sea superior a tres días se abonará el importe de 62,50 €/día. Dicha compensación económica, podría ser cambiada por permiso retribuido en jornadas completas correspondiente al 50% del tiempo que el trabajador esté desplazado, siempre que el trabajador y la empresa estén de acuerdo.

f) Los puestos a cubrir, serán cubiertos por personal voluntario de la categoría



solicitada. En el caso que no se obtenga el número de voluntarios necesario, la empresa comunicara el traslado temporal a los trabajadores de menor antigüedad en la empresa y en la categoría. En todos los casos el trabajador deberá ser informado por la empresa con una antelación mínima de 5 días.

g) Se establece un sistema de rotación por categoría en cada centro de trabajo para que la afectación sea de forma equitativa y por lo tanto no haya discriminación.

h) Los trabajos a realizar serán de acuerdo a la categoría que tenga el trabajador.

### 1.3 Desplazamientos sin cambio de residencia habitual:

Dada la logística de la empresa y los servicios que la misma presta a sus clientes y por lo tanto ateniéndonos a la realidad productiva de la misma, en ocasiones se crea la necesidad de desplazar puntualmente a trabajadores de un centro de trabajo a una de ubicación logísticamente determinada, donde otros trabajadores del mismo centro habitualmente cogen el vehículo de la empresa para realizar su jornada laboral o viceversa.

En estas ocasiones, la empresa se obliga a proporcionar el medio de locomoción para asistir al trabajo desde su anterior centro o lugar de ubicación del camión, furgoneta, etc., hasta el lugar donde ha sido requerido temporalmente y además a compensarle el mayor tiempo invertido en los desplazamientos que se produzcan, que será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

En el caso que los desplazamientos se hagan voluntariamente con el vehículo del trabajador la empresa abonará el kilómetro recorrido a 0,19 €.

## **Artículo 12. Movilidad Funcional**

La empresa podrá disponer de su personal para que realice trabajos de Categoría superior recogidas en este Convenio Colectivo, siempre que el trabajador esté capacitado para poderlo desarrollar y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 13 (cambio de puesto y bolsa de trabajo) del presente convenio colectivo. En cualquier caso, la disposición realizada no podrá ser como ocupación habitual sino en casos excepcionales de necesidad perentoria, salvo que el puesto a ocupar no necesite una calificación específica.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años consecutivos o alternos, automáticamente la Dirección de la empresa lo clasificara en la categoría profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la



Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Por otro lado, siempre que existan casos excepcionales de necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa podrá ocupar a un trabajador en funciones de una categoría inferior a la suya, siempre dentro de su grupo o nivel profesional y solo por el tiempo imprescindible. En todo caso, el trabajador afectado mantendrá la retribución habitual y demás derechos inherentes a su categoría profesional. Asimismo, los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional por los espacios de tiempo mínimos en que no tengan trabajo en su propia categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de las tareas propias de la categoría que el interesado ostente.

### **Artículo 13. Cambio de Puesto y Bolsa de Trabajo**

13.1 Cualquier trabajador, previa petición por escrito a la Empresa o a la Representación Legal de los Trabajadores, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, de unidad de negocio, centro de trabajo, etc., en el que viene desarrollando sus servicios en la empresa.

Para ello el requisito exigido será llevar al menos seis meses desarrollando el servicio en el mismo puesto y un año de antigüedad mínimo en la empresa. Una vez cumplido este requisito podrá inscribirse en una bolsa de trabajo creada para tal efecto, de la cual reunidas las cualidades necesarias posibilitaría dicho cambio, prevaleciendo sobre cualquier contratación externa e imposibilitando este cambio si no pertenece a dicha bolsa.

Se considerará como día de ingreso en la bolsa, la fecha en que dicha inscripción es recepcionada fehacientemente por las dos partes (empresa-comité de empresa). Como aclaración, la recepción de la inscripción de forma unilateral por una parte (empresa o comité de empresa) no tendrá validez hasta que la otra parte haya recepcionado dicho documento, si bien, el trabajador solo tendrá que solicitar su inscripción una sola vez ante la parte que lo desee.

Los trabajadores que se les conceda el cambio de puesto de trabajo, unidad de negocio o centro de trabajo, percibirán el salario existente al puesto que va a ocupar en el centro de trabajo de destino.

En los casos de dimisión del personal de mando, éstos dejarán de percibir los complementos inherentes al puesto, pasando a la categoría profesional que ostentara anteriormente. De todo ello se informará a los Representantes de los Trabajadores, del centro al que corresponda y se les dará cuenta de las



reclamaciones que por los interesados se produzcan.

Del paso obligatorio de todos los trabajadores por Bolsa para los cambios anteriormente descritos, se excluyen todos aquellos casos de recolocación por pérdida de unidad de negocio o puesto de trabajo, prevaleciendo éstos sobre la bolsa, si bien, dicha reubicación se hará conforme al criterio de mayor antigüedad en la empresa.

Por tanto, de acuerdo con lo redactado en los párrafos anteriores, con el objetivo de tener un marco regulador que elimine posibles agravios entre los trabajadores y que vele por una igualdad de derechos y posibilidades para todos, se pacta la creación de una Bolsa de Trabajo por centro que regule los cambios que se puedan dar: categoría, centro de trabajo, unidad de negocio, puestos de nueva creación, etc.... Dicha bolsa permanecerá continuamente abierta, siendo cogestionada por la dirección de la empresa en el centro y la representación legal de los trabajadores del propio centro.

13.2 Modalidades de la Bosa de Trabajo.-Ambas partes acuerdan las que a continuación se reseñan, si bien se faculta a la comisión paritaria a modificar las modalidades que se reseñan por entenderse obsoletas o por darse nuevas situaciones no contempladas y que provoquen vacíos legales:

- a) Cambio de centro de trabajo.
- b) Cambio de unidad de negocio.
- c) Puestos o unidades de nueva creación y/o vacantes.
- d) Cambio de categoría.

Ej.: de conductor a conductor mecánico.

- e) Cambio de puesto de trabajo.

Ej.: en el caso de los conductores:

- 1) Pasar a ruta fija.
- 2) Pasar a tren de carretera.
- 3) Pasar a vehículos de 3 conductores
- 4) Pasar a contenedores.

Con carácter extraordinario y bajo acuerdo entre comité de centro-empresa, se podrá acordar hasta un máximo de dos nuevas modalidades de bolsa para corregir alguna situación desregulada o que presente agravios entre trabajadores



y que no pueda ser encuadrada en ninguna de las anteriormente citadas. En dichas modalidades se podrá acordar normas reguladoras distintas.

### 13.3 Criterios de regulación de la bolsa.

a) El Trabajador solo puede estar inscrito en una sola modalidad de la Bolsa de Trabajo.

b) El expediente del trabajador deberá de estar limpio de sanciones que conlleven suspensión de empleo y sueldo en el último año.

c) El rechazo al cambio que se le propone y que ha solicitado, será penalizado con 6 meses de expulsión de la bolsa, debiendo solicitar su ingreso nuevamente por los cauces oportunos.

d) El trabajador que aceptara el cambio propuesto a través de la bolsa de trabajo, no podrá volver a ingresar a la misma, hasta llevar 6 meses desempeñando ese puesto.

e) En los casos específicos en los que el cambio de categoría lleve aparejado la necesidad de que el trabajador tenga una titulación específica, hasta que dicha titulación no sea aportada fehacientemente no podrá ser inscrito en la bolsa.

f) En el caso de que algunos trabajadores pierdan su puesto de trabajo (que lleve desarrollándolo más de 6 meses) por necesidades de servicio, éstos ocuparán las primeras plazas de dicha bolsa y serán los primeros en ser recolocados preferentemente en puestos similares al que venían desarrollando, si no fuese posible serán recolocados en unidades de negocio diferentes de mutuo acuerdo empresa-comité de empresa-trabajador.

g) En el caso de que nadie solicite un puesto de trabajo concreto y la bolsa esté desierta, la empresa, consensuado con el Comité de Centro, podrá colocar a cualquiera que estime oportuno/a, siempre que este trabajador no esté asignado a una ruta fija.

h) Si una vez realizados los cambios existiera alguna anomalía y nadie la reclamara por escrito en el plazo de 10 días, dichos cambios se tomarán por definitivos. En caso contrario se procederá a subsanar el error lo antes posible.

i) Cuando un trabajador inscrito en la bolsa le toque hacer el cambio y se encuentre en una situación de (I.T) y siempre que el mismo no se incorporase al trabajo en un plazo inferior a 15 días naturales, se procederá efectuando el cambio con el siguiente de la lista. En cambio, si esta incorporación se produjera dentro del plazo anteriormente fijado se reservaría el puesto de trabajo hasta que se produzca dicha incorporación. En estos casos el trabajador que no ha podido realizar el cambio debido a que se encontraba de baja no perderá la antigüedad



en la bolsa.

Por otra parte aquellos trabajadores que les toque hacer el cambio y se encuentren de vacaciones se les reservara el puesto hasta su incorporación, si bien, deberán contestar fehacientemente su aceptación al puesto que se les ofrece.

j) En el caso de traslado de trabajadores de otros centros, éstos serán tratados en las mismas condiciones y su antigüedad será la que tengan en la empresa.

k) En los casos en que un trabajador se encuentre cubriendo una Incapacidad temporal por un tiempo superior a 6 meses y el trabajador afectado quede desvinculado de la empresa y por lo tanto no retorne a la misma, el sujeto primero consolidara el puesto que ha ocupado en los últimos meses.

#### 13.4 Baremación y publicación de la Bolsa.

a) El trabajador que accede al puesto vacante será aquel que pasado tres meses de su inscripción en bolsa obtenga un resultado mayor entre la suma de los meses de antigüedad del trabajador en la empresa y los meses que haya permanecido inscrito en la bolsa. En caso de no llevar tres meses inscrito en la bolsa dará lugar a su no contabilización, si bien transcurridos los tres meses estos serán contabilizados en su sumatorio. Asimismo, si los puestos a cubrir no tuvieran ningún trabajador que lo haya solicitado, estos serán ofertados a los trabajadores mencionados teniendo como referencia los criterios sumatorios establecidos.

b) En caso que dos trabajadores obtenga la misma puntuación para un mismo puesto, prevalecerá el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

c) La bolsa de trabajo será expuesta en los tablones de anuncios de cada centro en los 5 primeros días de cada trimestre (con la baremación actual a ese cierre).

d) Los meses de publicación serán enero, abril, julio y octubre. En el caso de que en un centro de trabajo se realizaran muchos cambios, previo acuerdo entre empresa y comité de centro se pueden establecer plazos más cortos para intentar llevarla lo más actualizada posible.

e) Una vez publicada, seguirá un período de reclamaciones que durará hasta el día 10 inclusive del mismo mes.

f) Una vez estudiadas las reclamaciones si las hubiera, se publicará definitivamente en el tablón de anuncios definitivamente antes del día 12 del mismo mes, debiendo estar firmada y sellada por Empresa y Comité de centro. Mientras seguirá estando en vigor el anterior listado.

En caso de discrepancia que impida el funcionamiento, baremación, interpretación, aplicación, etc., de la bolsa de trabajo en los centros, las partes deberán someter dichas discrepancias a la comisión paritaria del convenio.

Asimismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan que la Comisión Paritaria, en caso que se den vacíos legales por situaciones no contempladas inicialmente, elabore un reglamento que de cobertura normativa y regule dichas situaciones.

#### **Artículo 14. Categorías**

El personal que preste sus servicios en alguna de las Empresas, incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Empresa, deberá de estar clasificado en alguno de los siguientes grupos y categorías profesionales cuya definición están contempladas en éste Convenio Colectivo de Empresa.

La relación de categorías recogidas en este artículo, por la cual se regulan todas las categorías existentes en la actualidad y las de posible creación en los Centros de Trabajo, respondiendo a los siguientes criterios anteriormente reseñados y a los que se refiere el artículo posterior de definiciones de categorías, que suponen las bases de consideración estimadas y los compromisos que se adquieren con el fin de regular totalmente las categorías en la empresa. 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 misma.

Tanto la creación de una nueva categoría, como la eliminación de cualquiera de las categorías existentes en este artículo, y que son las únicas aplicables en los centros de trabajo a que se refiere el presente Convenio Colectivo, sólo se podrá realizar mediante acuerdo expreso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo (Dirección de Empresa y comité Intercentros) en el que se definirá funcionalidad y retribución en caso de nueva creación o la reclasificación de las personas adscritas a una categoría eliminada.

Grupo I:

Personal superior y Técnico:

Grupo A:

Director de Área o Departamento.

Director o Delegado de Sucursal.

Jefe de servicios o Responsable de Área en la empresa.





Grupo B:

Titulado de Grado Superior (Ingenieros y licenciados).

Titulado de Grado Medio (Ingenieros técnicos y auxiliares titulados).

Grupo II:

Personal de administración:

Jefe de sección.

Jefe de negociado.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar administrativo.

Telefonista o recepcionista.

Grupo III:

Personal de movimiento y Superior de Operaciones:

Jefe de tráfico de primera.

Jefe de tráfico de segunda.

Auxiliar de Jefe de tráfico.

Conductor mecánico formador.

Conductor mecánico.

Conductor.

Conductor repartidor de vehículos ligeros.

Mozo especializado.

Mozo ordinario de carga y descarga.

Grupo IV:

Personal auxiliar y Personal de talleres:



Jefe de taller.

Encargado de almacén.

Jefe de equipo.

Oficial primero.

Oficial segundo.

Mozo especializado de taller u Oficial de tercera.

Mozo Ordinario de taller.

Personal subalterno:

Vigilante o Guarda.

Personal de mantenimiento.

### **Artículo 15. Ascensos**

Cuando la Empresa estime conveniente la creación de nuevos puestos de trabajo o categorías, o se creen nuevas vacantes (fallecimiento, jubilación, cambio de centro de trabajo, baja voluntaria, invalidez absoluta, etc.) se cubrirán prioritariamente por los trabajadores de plantilla, del centro de trabajo al que corresponda, siempre que reúnan las condiciones adecuadas para el mismo y ello no contravenga lo expuesto en el artículo 13 (Cambio de puesto y Bolsa de trabajo) del presente convenio colectivo. Para ello existirán las siguientes modalidades de ascensos:

a) Por capacitación: La Empresa convocará las vacantes en las categorías inferiores y las pruebas de aptitud para dichos ascensos que consistirán, en pruebas teóricas y/o prácticas adecuadas a la categoría a cubrir. Durante la realización de las pruebas, deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal del Centro que corresponda, y podrá solicitar los resultados de las pruebas cuando lo estime oportuno.

b) Por formación:

La Empresa convocará las vacantes en las categorías inferiores y se cubrirán mediante la realización y/o superación de los mismos. Dichos cursos serán consensuados entre la Empresa y el Comité de Centro o Delegado de Personal al que corresponda y deberán estar relacionados con la categoría a cubrir, pudiendo ser impartidos por las Patronales, Sindicatos y Organismos Oficiales.

El personal que acceda será sometido a un período de prueba en su nuevo puesto

de trabajo de dos meses para todas las categorías. Una vez transcurrido dicho plazo, y el trabajo desarrollado haya sido satisfactorio, adquirirá de forma automática la nueva categoría, de no ser así, volverá a su puesto y categoría anterior. Si la categoría adquirida conlleva responsabilidad de mando, el trabajador podrá solicitar por escrito a la Dirección del Centro, con copia al Comité de Empresa o Delegado de Personal, su renuncia a la misma con dos meses de antelación. En este caso el trabajador adquirirá la categoría de la que procedía, y perderá todos los derechos que ostente la categoría a la que renuncia.

c) Por tiempo: Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que en las categorías que a continuación se relacionan, se procederá un ascenso automático transcurrido el periodo de tiempo fijado en las mismas.

- Categoría Jefe de Trafico 2.<sup>a</sup>, los trabajadores encuadrados en esta categoría promocionaran automáticamente a la Categoría de Jefe de Trafico de 1.<sup>a</sup>, una vez permanecido en el puesto un período mínimo de 12 meses (siempre a cierre de ejercicio), y máximo 24 meses (siempre cierre de ejercicio).

- Categoría Auxiliar de Jefe de Trafico 3.<sup>a</sup>, los trabajadores encuadrados en esta Categoría promocionaran automáticamente a la Categoría de Jefe de Trafico de 2.<sup>a</sup>, una vez permanecido en el puesto un período mínimo de 12 meses (siempre a cierre de ejercicio), y máximo 24 meses (siempre cierre de ejercicio).

- Categoría Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo, los trabajadores encuadrados en esta Categoría promocionaran automáticamente a la Categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup> Administrativo, a los 36 meses de antigüedad en el puesto.

- Categoría Auxiliar Administrativo, los trabajadores encuadrados en esta Categoría promocionaran automáticamente a la Categoría de Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo, a los 24 meses de antigüedad en el puesto.

- Categoría Mozo ordinario (carga y descarga, taller, etc.), los trabajadores encuadrados en esta categoría promocionaran automáticamente a la categoría de mozo especializado a los 12 meses de antigüedad en el puesto.

- Categoría Mozo ordinario de taller, los trabajadores encuadrados en esta categoría promocionaran automáticamente a la categoría de mozo especializado de taller a los 12 meses de antigüedad en el puesto.

- Categoría Oficial de 2.<sup>a</sup> (talleres), los trabajadores encuadrados en esta Categoría promociona automáticamente a la Categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup>, a los 24 meses de antigüedad en el puesto.

d) Por existencia de vacantes: Las vacantes que se vayan produciendo en las empresas vinculadas a este convenio se cubrirán en caso de que sea necesario con personal de plantilla de categoría inferior, siempre que estos tengan la



cualificación necesaria para desarrollar las funciones del puesto a cubrir y de acuerdo con lo expuesto en el artículo 13 (Cambio de puesto y Bosa de trabajo) del presente convenio colectivo produciéndose así el ascenso automático a dicha categoría.

La Empresa está obligada a comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores, toda vacante que se produzca, en el momento que tenga constancia.

## **Artículo 16. Estabilidad en el Empleo**

16.1 En cuanto al mantenimiento de plantilla fija, los trabajadores tendrán derecho a permanecer en el puesto de trabajo, de manera prioritaria con respecto a la contratación eventual o temporal, llevada a efecto directamente por la Empresa, o a través de empresas de trabajo temporal respecto de ese puesto de trabajo.

16.2 Contratación a través de E.T.T.: Las empresas afectadas por este convenio podrán realizar contrataciones de personal de cualquier categoría a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) por motivos de acumulación de tareas, excesos de pedidos o circunstancias de mercado. Si bien, con la finalidad de contribuir a la estabilidad laboral de estos trabajadores, ambas partes acuerdan que si las circunstancias que originaron las citadas contrataciones persisten a lo largo de un periodo superior a tres meses consecutivos o seis meses en periodos alternos en el plazo de un año, la empresa se obliga a pasar dichos contratos como contratación directa de la Empresa (contratos de nueva incorporación).

Para el personal de alta dirección, el plazo anteriormente referido será de seis meses u ocho alternos en el plazo de dos años.

La empresa entregará una copia de los contratos realizados con la E.T.T a los Representantes de los Trabajadores del Centro al que corresponda dicha contratación.

16.3 Contratación de autónomos y/o otras Empresas: Para mantener la estabilidad en el empleo la empresa se obliga y compromete a no reducir personal de plantilla fijo para realizar subcontrataciones con autónomos u otras empresas del sector. Asimismo y en el caso de que en un futuro los servicios que la empresa presta a sus clientes aminorase, los puestos de trabajo del personal de plantilla de la empresa prevalecerán sobre cualquier autónomo contratado o empresa subcontratada.

16.4 Contratos de relevo por Jubilación Parcial: El personal que pueda ser contratado bajo esta modalidad, una vez llegado a la finalización de la causalidad de dicho contrato, se transformara automáticamente en indefinido, continuando el trabajador en su categoría y puesto de trabajo.





16.5 Contratos de interinidad: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, tendrán derecho a permanecer en la empresa en caso que en el momento de la finalización existan vacantes. En caso contrario pasarán a una bolsa y tendrán prioridad para ser contratados en el momento que la empresa cree vacantes en su categoría y centro de trabajo.

16.6 Contratos a tiempo parcial: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán derecho a que se le transforme su contrato a jornada completa en el caso que la empresa realizase una nueva contratación en su categoría y centro.

Artículo 16 bis. Medidas adicionales y de carácter excepcional en aras de garantizar la estabilidad laboral en la empresa.

Debido a los efectos producidos por la coyuntura económica actual, los cambios experimentados en el tejido empresarial, laboral, social, etc., y en aras de mantener todo el empleo actual en la empresa, con la vigencia de este convenio y con el objetivo claro de ganar productividad, competitividad, carga de trabajo, etc., con respecto a los competidores, ambas partes acuerdan que:

1.º Crear una Comisión Gestora paritaria entre las partes en un plazo no superior a un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo, cuyas funciones, composición, toma de decisión, etc., son las fijadas en el anterior Pacto de Estabilidad 2009-2010.

2.º En el momento que exista excedente de trabajadores en un centro de trabajo y cumpliendo los plazos de comunicación fijados en la normativa vigente, la empresa podrá realizar con el V.B. del comité Intercentros una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter temporal en un número de trabajadores igual al excedente.

La modificación viene motivada como consecuencia de que para mantener el excedente de trabajadores resulta necesario competir en el mercado de los portes puntualmente contratados que el cliente principal realiza y que hasta el momento son en la mayoría otras empresas o autónomos lo están realizando.

La designación de los trabajadores se realizará solicitando voluntarios entre la plantilla afectada y en caso de no cubrir el numero deseado se realizará por designación directa entre los trabajadores de menor antigüedad en la empresa que cuenten con la categoría necesaria para el trabajo que desarrollará. Con el objetivo de compartir entre todos los trabajadores del centro los esfuerzos necesarios para mantener el empleo en la empresa, aquellos trabajadores que fruto del Pacto de Estabilidad 2009-2010 han sido desplazados temporalmente, estarán exentos de esta medida, salvo que toda la plantilla del centro haya sido modificada o desplazada por el tiempo acordado. En el caso que exista trabajadores actualmente desplazados pero que no hayan cubierto el plazo de



seis meses, deberán de ser modificados por el tiempo que les falta.

Dicha modificación no conlleva ninguna merma económica para el trabajador, consistiendo en suspender las limitaciones de jornada laboral y descansos diarios y semanales fijados en el convenio colectivo, quedando temporalmente sujetos a una jornada laboral especial definida por el Reglamento 561 y el Real Decreto 1561. Por tanto, a efectos aclaratorios la jornada diaria máxima y semanal será la establecida en la normativa anteriormente citada al igual que los descansos diarios y semanales mínimos, si bien, se establece que la jornada máxima cada dos semanas no podrá sobrepasar las 96 horas incluidas las consideradas de presencia y que una vez que el trabajador realice algún tipo de trabajo para la empresa, el mínimo de horas que computaran al día como horas de trabajo efectivo será de seis. El resto del artículo quedara vigente.

Asimismo, se establece que el periodo máximo que un trabajador estará bajo dicha modificación será de 6 meses. En el caso que transcurrido dicho periodo persista el excedente de trabajadores en el centro un nuevo trabajador ocupará el puesto y el anterior pasara al puesto que ocupaba antes de la modificación.

Una vez que se cree una vacante en la unidad de negocio de procedencia estos trabajadores serán inmediatamente reincorporados a la mismas recuperando las condiciones suspendidas. Estas reincorporaciones tendrán preferencia ante cualquier traslado solicitado ya lo sea vinculado al convenio colectivo o acuerdos anteriores o futuros, no así ante los desplazamientos temporales que se produzcan, donde la empresa garantiza que cuando se cree la vacante el trabajador desplazado más antiguo volverá al centro de trabajo.

En el caso que un trabajador no acepte la modificación planteada, tendrá derecho a rescindir su contrato laboral y a percibir una indemnización de 33 días por año de servicio en la empresa sin límite de mensualidades. Dicha indemnización podrá ser requerida por el trabajador en el momento de la modificación, o bien, previa comunicación a la empresa con 8 días de antelación, el trabajador podrá requerir la citada indemnización en cualquier momento del periodo en el que el trabajador este afectado por dicha circunstancia.

En ningún momento, la modificación sustancial podrá superar el 5% de la plantilla de cada centro principal o de cada centro satélite, si bien, se faculta a la Comisión Gestora que por acuerdo de las partes, en función del excedente y de cuantas consideraciones realice, pueda aumentar este porcentaje por el tiempo que considere oportuno, sin que dicho porcentaje pueda rebasar el 10% de cada centro de trabajo principal o centro satélite.

En el caso que desde la RLT se detecte alguna posibilidad de trabajo, donde se entiende que se pueda adecuar a las condiciones anteriormente descritas, la



empresa se compromete a analizar en el seno de la Comisión Gestora la viabilidad de la misma, actuando de acuerdo al espíritu de la negociación: la estabilidad laboral del trabajador en su propio centro de trabajo como primera opción.

3.º Una vez agotado las posibilidades de ocupación de trabajadores a través de captación de portes puntualmente contratados, transporte intermodal, etc., que se consideren como carga de trabajo consolidada, y debido a la no existencia de carga de trabajo en el centro satélite o en el centro principal, persistiendo un excedente trabajadores en la empresa, ésta ofertara un desplazamiento temporal en número igual al excedente.

Dicho desplazamiento será por un tiempo no superior a 6 meses y la empresa proporcionara alojamiento en régimen de pisos de alquiler con cargo a la misma, así como una dieta compensatoria mensual de 500 € donde se incluye los gastos de viaje que trimestralmente por normativa vigente le corresponde a la empresa. El salario mensual que percibirá el trabajador será el del centro de origen.

Tras los 6 meses de desplazamiento y en caso que persisten las causas que motivaron tal decisión, un nuevo trabajador será desplazado. Asimismo, en caso que se cree una vacante en el centro de origen el trabajador desplazado más antiguo en la empresa regresará, si bien, hasta pasado los seis meses quedarán en reserva en caso que nuevamente cambiase la situación con respecto a excedente de trabajadores en su centro. El orden de preferencia será el mismo que anteriormente se ha fijado para los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La comunicación fehaciente al trabajador afectado se realizara con una antelación mínima de siete días a su incorporación efectiva en el destino. Entre la última jornada de trabajo en su centro de origen y la primera en su centro de destino deberá de mediar un descanso mínimo de 48 horas.

En el caso que un trabajador no acepte el desplazamiento temporal (bien lo haga al inicio de la comunicación o durante el tiempo que se encontrase desplazado), la empresa se obliga a comunicarle un traslado definitivo de centro de trabajo, llevando dicho traslado aparejado las condiciones que se regulan en el apartado n.º 4 de este artículo. Mientras tanto no se haga efectivo dicho traslado, el trabajador seguirá prestando sus servicios en el centro al que pertenece o en el que estuviese desplazado, obligándose la empresa por su parte a ocuparle en las tareas y funciones inherentes a su categoría.

Consecuentemente con lo redactado en este artículo, los apartados «d» y «e» del artículo 11 Movilidad Geográfica, apartado desplazamientos, quedan suspendidos por la aplicación de las medidas que se reseñan y que son de carácter excepcional. Una vez termine el mismo recobran su vigencia.

Por último, los desplazamientos temporales son la segunda opción del acuerdo de estabilidad laboral estando sujetos los mismos, por un lado a la previsión de mejora en la carga de trabajo del centro en cuestión y por otro lado a agotar el presupuesto que fruto de este acuerdo la empresa compromete y garantiza, siendo este de 150.000 € por cada año de vigencia de este convenio, no siendo este acumulable año a año.

La utilización de dicho presupuesto debe de garantizar la cobertura mensual de gastos que conlleve la previsión de desplazamientos y la duración de los mimos durante todo el año, es decir, no se podrá agotar el presupuesto en los primeros meses del año, pues este presupuesto debe de garantizar en todo momento que el número de trabajadores que puntualmente se puedan encontrar desplazados lo puedan seguir estando hasta final del año, ya sean los mismos trabajadores o bien que éstos fuesen sustituidos por otros.

4.º En aquellos centros satélites o centros de trabajo principales donde las previsiones de mejora de carga de trabajo sean consideradas escasas o prácticamente nulas, la empresa previo informe y análisis de la Comisión Gestora, podrá optar entre realizar desplazamientos temporales según lo descrito anteriormente o bien realizar traslados definitivos de carácter individual sujetos a lo especificado en este convenio colectivo en el artículo de movilidad geográfica (apartado traslados), si bien, aquellos trabajadores que sean trasladados ingresarán automáticamente en la bolsa de trabajo de carácter excepcional que fruto del anterior Pacto de Estabilidad se encuentra abierta y que será cogestionada empresa-comité Intercentros, para que en el caso que se creen vacantes en sus centros de origen ya lo sea en su categoría o en categoría inferior, puedan regresar de forma preferente a cualquier otro traslado que haya sido solicitado a través de los cauces ordinarios o habituales.

Una vez se cree la vacante, ésta será ofrecida al trabajador que de acuerdo con la baremación de la Bolsa tenga más puntuación.

En el caso que fuese rechazado por el trabajador, se firmara el pertinente documento entre la Empresa, Comité de centro, Comité Intercentros y el propio trabajador, quedando éste excluido de forma definitiva de la citada bolsa. La empresa por su parte, se obliga a ofrecer dicha vacante al trabajador siguiente en la Bolsa, repitiendo el proceso cuantas veces sea necesario hasta que un trabajador acepte, o bien, hasta que la Bolsa creada a tal efecto esté vacía para el centro en cuestión que se oferta la citada vacante.

La citada bolsa de traslados debidamente baremada y actualizada será anexada al presente convenio colectivo.

Por último, si el trabajador no aceptase el traslado definitivo podrá rescindir su contrato, obligándose la empresa a indemnizarlo a razón de 33 días por año de



servicio en la empresa, sin límite de mensualidades. Dicha indemnización podrá ser requerida por el trabajador en el momento del traslado, o bien, con el objeto de ofrecer un periodo de adaptación al nuevo centro y de que el trabajador pueda tomar una decisión final con más elementos de valoración, la empresa garantiza que durante un periodo de tres meses desde que fue trasladado, la indemnización será abonada en cualquier momento a requerimiento del trabajador, previo comunicación de éste a la empresa con 8 días de antelación. En este caso, la indemnización que el trabajador haya percibido por el concepto traslado será descontada de la indemnización que el trabajador le corresponda por la extinción de su contrato.

5.º Por último, fruto de las medidas adicionales de carácter excepcional acordadas para fomentar la estabilidad laboral, la empresa se obliga durante la vigencia del presente convenio colectivo a no realizar ningún despido por causas objetivas ya lo sea individual o colectivo, garantizando con ello la no presentación de expedientes de regulación de empleo y la no presentación de expedientes de movilidad geográfica de carácter colectivo, salvo imposibilidad manifiesta por falta de carga de trabajo a nivel general.

6.º Se exceptúa de lo reseñado en el punto anterior aquellos expedientes de movilidad geográfica motivados por la apertura de nuevos centros de trabajo que conlleven el cierre total o parcial del anterior, es decir, el expediente de movilidad motivado en el cambio de ubicación del centro de trabajo.

Con el objetivo de proporcionar un elemento más que contribuya a una mayor estabilidad laboral, ambas partes acuerdan que si durante la vigencia de este convenio, la empresa adoptase la decisión de modificar la ubicación inicial de un centro de trabajo, tras la presentación ante la autoridad laboral del expediente de movilidad, la representación sindical y la empresa abrirán un periodo de consultas-negociación donde se deberá de concretar la compensación por el coste económico que se le causa al trabajador así como la compensación del mayor tiempo invertido en el desplazamiento que a partir de la movilidad tendrá que realizar. Una vez fijada la compensación, los trabajadores que no acepten la movilidad geográfica, podrán solicitar su rescisión de contrato a razón de 33 días por año de servicio en la empresa sin límite de mensualidades.

### **Artículo 17. Subrogación de Servicio**

En objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo se acuerda que si a la finalización del contrato, total o parcialmente de los servicios que realiza cualquier Empresa o Centro de Trabajo recogida en este Convenio Colectivo, se respetará lo contenido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con los siguientes requisitos:

1. Que los trabajadores de esta Empresa tendrán derecho a subrogarse con la

nueva Empresa contratante del servicio que hasta el momento se prestaba.

2. Todo el personal afectado por la Subrogación a la nueva Empresa, seguirá manteniendo todos los derechos y deberes que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la Empresa, Centro de Trabajo o Unidad de Negocio.

3. Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato, así como la nueva adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar relación de trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses.

4. Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de salarios, parte proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., que le pudiera corresponder hasta que la empresa cesante dejara de prestar el servicio, siendo la única responsable de dichos pagos.

5. Los Representantes Legales de los Trabajadores seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad, y por tanto el cambio de titularidad de la unidad productiva objeto de la subrogación no dará lugar a la finalización de su mandato.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

a) No se podrá subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros de trabajo distintos a los correspondientes al contrato finalizado.

b) Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses.

c) Sólo serán objeto de la subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de ese servicio en particular y así conste en la documentación de la empresa, salvo que se acredite fehacientemente que el trabajador se encuentra adscrito a ese servicio, en cuyo caso quedará subrogado.

### **Capítulo III. Contenido del Contrato de Trabajo**

#### **Artículo 18. Modalidades de Contratación y Forma del Contrato**

De conformidad a lo establecido en el artículo 16 (estabilidad laboral) del presente convenio colectivo y a la legislación vigente en cada momento, se establece por las partes firmantes de este convenio colectivo, como únicas modalidades de contratación las siguientes.

- a) Contrato de relevo (jubilación parcial).
- b) Contrato de interinidad.
- c) Contrato a tiempo parcial.
- d) Contrato en prácticas. Se podrá contratar bajo esta modalidad a aquel trabajador que estando en posesión de titulación universitaria o F.P. de grado medio o superior, quiera obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, debiéndose celebrar el mismo dentro de un periodo de 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios de que se trate, cuya duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, pudiéndose celebrar a tiempo completo o parcial.
- e) Contrato temporal, (eventual por circunstancias de la producción) se realizara solo y exclusivamente para cubrir las denominadas campañas. Su duración no será superior a tres meses y salvo por acuerdo en contrario solo se podrá utilizar en temporada de verano (15 de junio al 15 de septiembre) temporada de navidad (del 15 de noviembre al 15 de enero), y en temporada de semana santa (máximo un mes dependiendo cuando cae la festividad).

El personal contratado bajo esta modalidad y que acumule dos períodos de contratación en el plazo máximo de dos años tendrá derecho a ser contratado antes que otro que lo fuese a ser por primera vez. En el caso que optaran a la contratación dos trabajadores temporales el criterio será el que acumule más periodo trabajado en la empresa. Asimismo, para todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad llegada la finalización de su contrato tendrá una indemnización equivalente a 16 días por cada año de trabajo prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

f) El resto de contrataciones se realizaran de forma indefinida desde su inicio sin distinción de categoría.

Si a lo largo de la duración del presente convenio, se establecieran modificaciones en la normativa aplicable a los contratos anteriormente reseñados (nueva reforma laboral, bonificaciones, etc.), ambas partes acuerdan mantener nuevamente una comisión negociadora para el estudio de la modificación del referido artículo.

Forma del contrato: Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos y la Dirección del Centro facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, la Copia telemática de los contratos de trabajo que se realicen durante la vigencia de este convenio. En el caso, que se solicite de forma explícita por la RLT la empresa facilitara la copia del contrato aludido.

Queda exceptuado el personal directivo y personal contratado como alta dirección, que de común acuerdo podrán establecer el período de prueba y la contratación

de forma diferente, estando ceñidos a la legislación laboral vigente y a las normas de régimen interno que entre ambas partes se establezcan.

### **Artículo 19. Periodo de Prueba**

El período de prueba será de 3 meses para todas las categorías profesionales que hayan sido contratados en la modalidad de contrato indefinido desde su inicio, exceptuando el personal Directivo y personal contratado como Alta Dirección, que de común acuerdo podrán establecer otro periodo diferente, no pudiendo exceder en todo caso de 6 meses.

Para el personal que haya sido contratado bajo la modalidad de temporal por campaña (eventual por circunstancias de la producción), su periodo de prueba será de 7 días.

El período de prueba, será obligatoriamente reflejado en el contrato de trabajo.

Cuando se produzca alguna de las situaciones reconocidas legalmente como Causas de Suspensión del Contrato de Trabajo, artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirá el periodo de prueba, reiniciándose el mismo cuando finalice la causa motivadora de la suspensión.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto de los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, si la extinción se ha producido por no haber superado el periodo de prueba, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

### **Artículo 20. Dimisiones y Plazo de Preaviso**

El personal regido por este convenio que deseara cesar en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con la siguiente antelación o plazos de preavisos:

a) Personal directivo o técnico:	15 días
b) Personal administrativo:	15 días
c) Resto de personal:	8 días

El incumplimiento por parte del trabajador, de preavisar el cese con la estipulada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el preaviso.





## **Artículo 21. Liquidación y Finiquito**

A la finalización o extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, las empresas deberán practicar la correspondiente liquidación de haberes y entregar al trabajador, la propuesta de finiquito. Dicha propuesta se acomodara al modelo oficial que se adjunta al presente convenio, sin perjuicio de los que viniesen usándose anteriormente, que en todo caso deberán contener, como mínimo, los conceptos que figuran en el modelo oficial.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, haciéndose constar en el finiquito el hecho de su firma ante el representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador ha renunciado a dicha posibilidad.

Asimismo, se establece que cuando un trabajador cesa en la empresa, la misma está obligada a proceder a su liquidación total, en un plazo máximo de cinco días hábiles como máximo, salvo que hubiese una reclamación administrativa o judicial interpuesta por alguna de las partes. Asimismo se entregarán a la mayor brevedad posible los documentos de desempleo si son solicitados previamente.

## **Capítulo IV. Jornada de Trabajo, Descansos, Vacaciones y Festividades**

### **Artículo 22. Jornada Laboral**

22.1 Condiciones generales: La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en este convenio será de 1773 horas de trabajo efectivo al año, distribuido en un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, a realizar de lunes a viernes para el personal de no movimiento y de lunes a domingo dependiendo de las necesidades del servicio en los casos de personal de movimiento.

El descanso semanal, se establece con carácter general el día del sábado y el domingo, si bien, en cuanto al personal de movilidad se ajustaran a lo que específicamente se recoge con posterioridad para cada unidad de negocio en este artículo y en su defecto a la legislación vigente en cada momento.

En cuanto al descanso mínimo entre jornada y jornada se garantiza un mínimo de 12 horas para todos los trabajadores afectados por este convenio.

En lo referente a la Jornada Partida diaria, ésta no se podrá fraccionar en más de dos períodos, no siendo el intervalo entre uno y otro superior a 3 horas. Por otra parte tampoco habrá ningún período de trabajo de jornada partida inferior a tres horas.

La Empresa está obligada, a elaborar un calendario laboral para cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, de acuerdo con los criterios que se

establecen en este artículo y en la forma que se determine por acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros.

22.2 Personal de oficinas: Independientemente de lo fijado en el primer párrafo de este artículo y forma específica, el personal de oficinas realizará una jornada anual máxima de 1757 distribuidas de la siguiente forma:

De lunes a viernes en horario de mañana y tarde:

Horario de mañana	de 09:00 h. a 14:00 h
Horario de tarde	de 16:00 h. a 19:00 h

Se acuerda por ambas partes que el horario fijado para el almuerzo se podrá reducir de forma voluntaria (por turnos rotativos mensuales) hasta un mínimo de una hora con el fin de conciliar la vida familiar, por lo que la hora de salida estará en función de si se reduce el período reseñado o no.

La jornada de los viernes durante los meses de verano (desde el 15 de junio al 15 de septiembre) será intensiva (horario de mañana de 8:00 h a 14:00 h), garantizando en todo momento que la centralita y la recepción se encuentre operativa, de forma que este beneficio sea igual para todos y por ello la jornada de lunes a jueves anteriormente reseñada, se ampliará en 30 minutos al inicio o al final de la misma.

Todo el personal de oficinas, tendrá derecho a un descanso diario retribuido de 20 minutos, de bocadillo, que deberán ser disfrutados de forma alternativa para que todos los departamentos se encuentren operativos, durante el disfrute de dicho descanso.

El personal de oficinas gozará de dos puentes al año, cuyas fechas serán fijadas en una reunión entre comité de centro y empresa, durante el mes de enero de cada año de vigencia de este convenio.

22.3 Personal asignado a la unidad de negocio Mercadona (T1-T2-Transporte Intermodal o similares): De acuerdo con las limitaciones establecidas en el RD 1561/95 y el REG. 561/2006 de la UE en relación al personal de movimiento e independientemente de su retribución se acuerda por las partes firmantes de este convenio, que la jornada laboral para todo el personal de operaciones, que presta su servicio para el Cliente Mercadona (T1 -T2, Transporte Intermodal) o similares, será de un máximo de 48 horas de promedio semanal incluyendo en la misma, la jornada efectiva de trabajo, así como los tiempos de presencia que se pudieran dar, si bien, el computo de la jornada se realizara cada dos semanas en los trabajadores denominados polivalentes, corre turnos, cubre vacaciones, cubre

bajas, así como a aquellos trabajadores asignados a vehículos de uno o dos conductores, y se realizara cada tres semanas para aquellos trabajadores asignados a vehículos de tres conductores.

Realizado el cómputo reseñado anteriormente, las horas que excedan de 96 en el primer caso y de 144 en el segundo, serán consideradas como extraordinarias.

En el caso que en los periodos a computar haya existido algún día festivo este computo será aminorado en una cuantía equivalente al resultado de aplicar la siguiente fórmula: n.º de horas trabajadas en el periodo a computar, descontado aquellas horas consideradas extras y que se hayan compensado o se vayan a compensar y dividido por el número de días trabajados en el periodo a computar.

La jornada diaria será de un máximo de 12 horas y un mínimo de 8 horas, salvo rutas indivisibles que su jornada diaria se verá regulada por el Reglamento de la Comunidad Económica Europea 561 (entendiéndose estas rutas exclusivamente aquellas que por su itinerario no pasan por el centro de trabajo durante la totalidad de su recorrido y por lo tanto no permite el cambio de conductor con anterioridad), sin que la jornada en turno de noche pueda ser superior a la jornada diurna, computando como jornada laboral todo el tiempo que el trabajador está a disposición de la Empresa (cargas, descargas, averías y tiempos de espera ajenos al conductor, tiempos de presencia, tiempos de conducción, etc.).

Asimismo, los trabajadores interrumpirán con un periodo mínimo de descanso de 30 minutos la jornada laboral continuada que exceda de seis horas y de 45 minutos mínimo en jornadas superiores a nueve horas. Computando las citadas pausas, los trabajadores que tengan una jornada superior a ocho horas podrán realizar una parada por el tiempo necesario para realizar la comida o cena dependiendo del turno de trabajo que realice.

Independientemente de lo reflejado en los párrafos anteriores, todos estos trabajadores tendrán un mínimo de 12 horas de descanso entre una jornada y otra, y un descanso semanal según la Normativa vigente en tiempos de conducción y descanso (REG 561 de la UE).

Ateniéndonos a la realidad productiva de la empresa y con ello a la realidad laboral actual, ambas partes acuerdan que la jornada de trabajo se realizará en régimen de turnos, teniendo en cuenta que ningún trabajador podrá realizar el mismo turno más de dos semanas consecutivas. Consecuentemente con lo reseñado anteriormente y de acuerdo con los parámetros anteriormente establecidos y con las especificaciones que a continuación se detallan, se pacta un sistema de turnos que será de obligado cumplimiento por las partes, estableciendo los distintos cuadrantes de trabajo donde figuraran tanto los días de trabajo y como los días de descanso. Dichos cuadrantes se anexarán al



presente convenio colectivo y quedaran sujetos a futuras modificaciones previo acuerdo entre el comité Intercentros y la Empresa.

Ambas partes acuerdan las siguientes especificaciones que van en función de los puestos de trabajo que existen en la unidad de negocio:

1. Para los trabajadores asignados de forma indefinida a vehículos de dos o tres conductores su sistema de trabajo y por lo tanto su jornada vendrá definida mediante la elaboración de cuadrante de trabajo rotatorio, en los cuales deberán de figurar los días de trabajo y de descanso semanales, que irán en función de no exceder el máximo
2. Para los trabajadores denominados cubre vacaciones, su sistema de trabajo y por lo tanto su jornada vendrá determinada por cuadrantes de trabajo que irán en función de los cuadrantes de los compañeros que sustituyan, si bien, no sobrepasaran los límites establecidos en los párrafos anteriores y conocerán los mencionados cuadrantes con un mes de antelación a la fecha de realización del turno en concreto.
3. Para los trabajadores asignados a vehículos de un conductor, corre turnos, y polivalentes su sistema de trabajo y por lo tanto su jornada vendrá definida mediante la elaboración de cuadrante de trabajo rotatorio, en los cuales deberán de figurar los días de trabajo y de descanso semanales, que irán en función de no exceder el máximo de jornada establecida y a que los días de descanso sean disfrutados de forma que el cómputo semanal de la semana de trabajo nocturna sea igual o inferior al cómputo semanal de la semana de trabajo diurno.

Existirá un cuadrante mensual para que cada trabajador disfrute todos los períodos existentes y que el mismo deberá estar expuesto con un mes de antelación. En el caso, que excepcionalmente la empresa se vea obligada a cambiar de turno en la misma semana a uno de estos trabajadores para cubrir un imprevisto, se realizará mediando un descanso mínimo de 24 horas desde la finalización de su turno, recuperando su régimen de trabajo habitual lo antes posible. Igualmente la comunicación se realizara con un mínimo 24 horas de antelación.

Asimismo, los trabajadores corre turnos y polivalentes, dedicados en cada centro de trabajo a cubrir los días libres de los compañeros que por distintas causas se dieran, en función de no exceder la jornada pactada, dar cumplimiento a la normativa vigente de tiempos de conducción y descansos, permisos retribuidos, I.T, e imprevistos de última hora que se puedan dar, excepcionalmente podrán realizar más de dos semanas en un mismo turno siempre que no se puedan dar otras alternativas.

Para ello, en aras de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de estos trabajadores y dada la dificultad que a priori puede presentar la elaboración de





los cuadrantes de trabajo del personal denominado polivalente, debido a la fijación de un horario concreto de inicio y final de jornada, ambas partes acuerdan que el trabajador comenzara la jornada siguiente de trabajo a las 12 horas de haber concluido la anterior y en el caso que no tenga trabajo encomendado comenzará su jornada en tiempo de presencia y por lo tanto disponible para realizar trabajos en el momento que la empresa le comunique algún servicio. En todo caso su jornada habrá finalizado a las 12 horas de haber comenzado en disponibilidad y todas aquellas horas que sobrepase para finalizar el servicio encomendado si lo hubiera serán consideradas como extras y por lo tanto deberán ser compensadas. Finalizada su jornada comenzara un nuevo periodo de descanso de 12 horas.

Cuando se detecte que una ruta o servicio no se atiende a estos criterios anteriormente reflejados, una vez puesto en conocimiento de la empresa a través de los UPC, se tomarán las medidas necesarias para rectificar o adecuar la ruta a los criterios pactados, en un plazo no superior a 15 días, desde la comunicación a su responsable directo, adjudicándole éste los descansos oportunos debiendo figurar los mismos en el próximo cuadrante mensual de descansos. En cualquier caso a los trabajadores afectados por dicho exceso les será satisfecho desde la fecha en que se demuestre documentalmente el exceso ante su responsable pudiendo optar el trabajador, por cobrarlo o compensarlo en tiempos equivalentes de descanso.

Por otra parte, dada la distribución de jornada y el sistema de turnos de trabajo anteriormente reseñado de estos trabajadores, con la finalidad de determinar a qué día natural pertenecen aquellas jornadas que comienzan en un día y acaban en otro y a los efectos prácticos de determinar la procedencia o no de la compensación de horas de suplemento o horas extras, inicio y final según los cuadrantes elaborados de los periodos vacacionales, de la jornada diaria de trabajo y de descansos, etc., ambas partes acuerdan que este tipo de jornada diaria pertenecerá al día natural en que mas horas se trabajen habitualmente. En el caso, que en los dos días a considerar se trabajen las mismas horas, la jornada pertenecerá al día en que terminó dicha jornada.

De acuerdo al criterio de determinación de jornada y siguiendo los cuadrantes de trabajo y/o sistema de turnos establecidos, en caso de necesidades perentorias de la empresa, dado el servicio que se presta y la naturaleza de la actividad empresarial de nuestros clientes (Sector Alimentación), se produjera causas técnicas, organizativas o de producción excepcionales de carácter general, y consecuentemente se tuvieran que realizar servicios en días festivos para el abastecimiento de almacenes y tiendas, los trabajadores que desempeñaran ésta actividad en alguna de las fiestas nacionales, de las fijadas por las Comunidades Autónomas, o las dos locales, serán complementariamente compensados con 12,81 € la hora disco tacógrafo de la jornada completa realizada, aunque esta finalice o comience en día laboral, y siempre abonando un mínimo de ocho horas



por jornada realizada.

En los casos que la jornada a considerar comience en día festivo y finalice en día laboral, pero que según el criterio establecido para la determinación de jornada diaria dicha jornada pertenece al día laboral, la empresa complementara las horas realizadas desde su comienzo y hasta las 24:00 horas del día festivo con un suplemento de 7,10 € horas disco tacógrafo. No tendrá compensación o suplemento alguno aquellos casos que se comience a trabajar a partir de las 22:00 horas del propio día festivo.

Por otra parte, aquellos trabajadores que realicen servicios en domingos que no formen parte de la jornada laboral habitual establecida en los cuadrantes de trabajo y de acuerdo con el sistema de turnos reseñados anteriormente, serán compensados con 12,81 € la hora disco tacógrafo y siempre abonado un mínimo de ocho horas por jornada realizada.

En los casos que las horas realizadas en domingo si formen parte de la jornada semanal habitual del conductor, fijada ésta con anterioridad según los cuadrantes de trabajo y dado que se tienen otros días de descanso dentro de la semana, serán compensadas las mencionadas horas con un suplemento de 7,10 € hora disco tacógrafo desde el comienzo de su jornada hasta las 24:00 h de dicho día y siempre que esta jornada haya comenzado antes de las 22:00 horas.

Asimismo, la empresa también hará efectiva la compensación fijada a aquellos trabajadores que se encuentren trabajando a partir de las 22:00 horas del día anterior al domingo o festivo y hasta que finalice su jornada.

Por último, cualquier hora realizada fuera de su jornada laboral aquí reflejada se abonará a 12,81 € la hora, sin que por ello suponga el incumplimiento de la normativa vigente en tiempos de conducción y descanso.

22.4 Personal de Talleres: Teniendo en cuenta lo expresado en el primer párrafo de este artículo, para adecuar el servicio que este personal presta en la Empresa, previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá estructurar la jornada de trabajo del personal adscrito a esta unidad de negocio, estableciendo un sistema de turnos rotativos semanales de Trabajo. En este caso, se tendrán en cuenta que ningún trabajador podrá realizar el mismo turno más de dos semanas consecutivas.

La semana que el trabajador esté en el turno de noche, percibirá un plus de nocturnidad de 70,87 € semanales o la parte proporcional a los días trabajados.

Asimismo, teniendo en cuenta la legislación vigente sobre la realización de horas extraordinarias estas serán abonadas como se reflejan en la tabla anexa al convenio, con la salvedad de que si las horas extras se realizan en domingo o festivo ya sean nocturnas o no, se abonarán a 12,78 € para todas las categorías.



En el caso en que la Empresa tenga que utilizar el servicio que presta el personal de talleres en Fin de Semana o días festivos, se establecerá un calendario de personal de guardia. Por ello, el trabajador que estando de guardia tenga que realizar cualquier servicio para la Empresa (averías, accidentes, etc.), estará obligado a desplazarse con el material necesario para realizar dicho servicio, al que la Empresa le requiera. Por cada guardia realizada se percibirá 59,06 € más el abono de las horas extras realizadas, en la cuantía y forma que en el párrafo anterior se detalla.

Para las posibles horas extraordinarias que se realicen, se harán desde el principio de la no discriminación, creando si fuera necesario un cuadrante rotativo para garantizar el reparto del trabajo equitativo y un salario similar por categoría.

22.5 Rutas Nacionales e Internacionales: Los trabajadores pertenecientes a esta unidad de negocio deberán de estar adscritos a un centro de trabajo de la empresa y por lo tanto éste será el inicio y final de las expediciones que se le encomienden al trabajador.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia y de su correcta retribución, la jornada laboral para el personal que presta sus servicios en esta unidad de negocio vendrá regulada por el Reglamento de la Comunidad Económica Europea de tiempos de conducción y descanso 561/2006, de 15 de marzo, y el Real Decreto de jornadas especiales de trabajo 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, Y, por lo tanto, distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo, tiempos de presencia y tiempos de descanso.

Consecuentemente con el párrafo anterior, ateniéndonos a la realidad productiva de la empresa, sin perjuicio de la posterior remuneración y cumpliendo la normativa vigente, las partes firmantes de este convenio acuerdan que el plazo máximo que un trabajador asignado en esta unidad podrá permanecer fuera de su domicilio realizando una expedición, será de dos semanas (14 días). En el caso, que por circunstancias extraordinarias de logística sobrevinida de la dificultad de cubrir todos los servicios y de hacer coincidir estos con los regresos de los trabajadores a su domicilio, se podrá ampliar el periodo de referencia (14 días) en 3 días más, si bien estos deberán coincidir con el itinerario de vuelta del trabajador a su domicilio habitual y/o dar cumplimiento de la normativa vigente de tiempos de conducción y descansos.

En cuanto a los descansos semanales serán como norma general la tarde del sábado y el día del domingo, efectuándose dichos descansos en el domicilio habitual del trabajador. En todo caso, y ateniéndonos a los servicios que la empresa presta a sus clientes el trabajador podrá encontrarse fuera de su domicilio, sin que por ello suponga el incumplimiento del RD 1561/95 y/o el RG 561, recibiendo por ello una compensación 76,27 € por cada domingo al servicio



de la empresa, independientemente de las demás retribuciones salariales y extra salariales. Asimismo, en aquellos festivos que por circunstancias de la producción y de los itinerarios fijados, el trabajador se encuentre al servicio de la empresa, ésta compensará complementariamente al mismo con el abono de la cantidad fijada anteriormente para un domingo, independientemente de las demás retribuciones salariales y extra salariales.

Con los criterios anteriormente establecidos, en fomento de la seguridad, que no solo se garantiza con las imitaciones de jornada sino también con el correcto descanso, su calidad y distribución, ateniéndonos a la realidad productiva de la empresa y del sector se pactan un mínimo anual de 24 descansos semanales no reducidos en el domicilio del trabajador, es decir, de 45 horas mínimos. Dichos descansos, estarán distribuidos de forma proporcional cada dos meses, es decir, por cada 8 semanas el trabajador deberá haber realizado un mínimo de 4 descansos no reducidos en el domicilio habitual, si bien, en el caso que el trabajador haya estado en periodo vacacional, en I.T, etc., se le descontará la parte proporcional de descansos.

En caso contrario, dado que se den circunstancias excepcionales y no habituales, por cada descanso semanal que no se realice en el domicilio habitual en el cómputo y promedio establecido, el trabajador generará el derecho a un día adicional de permiso retribuido, que se adicionará al periodo vacacional o a un descanso semanal en el domicilio en el siguiente periodo mensual, a elección del propio trabajador.

En relación a los descansos diarios que el trabajador realice fuera de su domicilio, pero utilice la cabina del camión para ello, esta deberá de estar acondicionada para tal efecto.

En el caso, que por orden de la empresa el trabajador abandone su vehículo habitual para ser utilizado éste por otro conductor, o para ser reparado, o cualquier otra causa, etc., y dicho tiempo sea superior a tres horas, la empresa deberá de proporcionar obligatoriamente al conductor un hotel y el desplazamiento hasta el mismo, o bien, la empresa le abonará los gastos de hospedaje por una cuantía no superior a 65,25 € y los gastos provenientes del desplazamiento hasta el mismo. La hora de comienzo del descanso diario será una vez que el trabajador llegue al hotel y finalizará en el propio hotel.

Asimismo, cuando un trabajador reciba la indicación por parte de la empresa de dejar el vehículo en un centro de trabajo diferente del que está adscrito, en un parking, etc., la empresa le proporcionará al conductor los medios necesarios para el traslado hasta su centro de trabajo donde está adscrito, comenzando su descanso en el momento que el trabajador llegue a su centro.

Por último y como compensación de recorrido para estos trabajadores, durante





toda la vigencia del convenio, se les abonará el km recorrido en nacional a 0,044 € y en el internacional a 0,050 €.

### **Artículo 23. Festividades.**

Las fiestas laborales para cada año, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

En cada centro de trabajo, una vez publicadas las fechas concretas de los días festivos del año en el boletín oficial correspondiente, serán expuestas en el tablón de anuncios.

Fruto de los acuerdos alcanzados se establece que a partir del año 2011 en adelante, las fiestas locales serán las de ubicación de cada centro de trabajo principal y las de cada centro satélite que oficialmente se reconozca en las Comisiones Paritarias que se puedan celebrar a tal efecto. Por tanto, los trabajadores adscritos al centro principal su fiesta será las fiestas de la localidad donde esté ubicado, los trabajadores adscritos a un centro satélite sus fiestas locales serán las de la localidad donde esté ubicado dicho centro, siempre que dicho centro satélite se hubiese reconocido de forma oficial y previa en la pertinente Comisión Paritaria.

Asimismo tras el acuerdo con la RLT de cada centro de trabajo se podrán establecer como fiestas locales poblaciones donde un número importante de trabajadores tenga su residencia habitual, o bien, poblaciones significativas en la logística del cliente. Las partes harán comunicación oficial a la Comisión Paritaria del acuerdo alcanzado y/o de las modificaciones futuras si las hubiera.

Por tanto, atendiendo a un criterio de distancia desde la residencia habitual, los trabajadores tendrán que estar adscritos al centro de trabajo principal, al centro satélite o a una población, dependiendo cual es el más cercano desde su residencia habitual.

Asimismo, durante la totalidad de la semana de feria, fiestas patronales, carnaval, 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y Miércoles Santo, de cada centro de trabajo donde se celebren, la jornada de trabajo será de 08:00 a 13:00 horas para el personal de no movimiento y para aquellos casos que siendo personal de movimiento la actividad lo permita dado al servicio que se presta. En los casos que se trabaje a turnos, ésta afectará de igual forma a todos los turnos.

Independientemente de lo reseñado anteriormente y ateniéndonos a la realidad productiva dado a los servicios que la empresa presta a sus clientes los trabajadores asignados a las unidades de negocio de T2, T1, Transporte Intermodal y Rutas nacionales e internacionales, se obligan a realizar las jornadas completas habituales, si bien, para los días 24 y 31 de diciembre, la empresa intentará la agilización de los distintos servicios encomendados, garantizando por



parte de Acotral las distintas conversaciones con los clientes de forma que ningún trabajador finalice su jornada después de las 20:00 horas.

En todo caso, los trabajadores asignados a rutas Nacionales e Internacionales, la empresa les garantiza que si el día 24 de diciembre el trabajador realizó servicio, el 31 de diciembre no se realice y, por lo tanto, se encuentre en su domicilio, o viceversa.

## **Artículo 24. Vacaciones**

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales repartidos en dos turnos iguales, siendo facultad de cada centro de trabajo (empresa-comité de centro) y de acuerdo con los criterios que en este artículo se establecen la elaboración de dicho calendario vacacional.

El período de disfrute de las vacaciones para el personal fijo en plantilla estará comprendido entre las fechas del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y, por lo tanto, las vacaciones se darán por disfrutadas al 31 de diciembre

El cuadrante de vacaciones se confeccionara por centro de trabajo y por unidades de negocio del mismo, será rotativo anualmente, de modo que todos los trabajadores puedan disfrutar de todos los turnos de vacaciones. Se dividirán en dos periodos de 15 días naturales cada uno y el comienzo de las mismas será el primer día laboral. Dicho cuadrante deberá estar expuesto en cada centro de trabajo con al menos dos meses de antelación del inicio del año en que se disfrutaran y deberá contemplar todos los trabajadores existentes en la empresa, es decir, ya sean indefinidos o temporales.

En el caso, que los trabajadores de un centro deseen cambiar el cuadrante de vacaciones existente en el mismo, se podrá realizar siempre y cuando el nuevo cuadrante de aplicación no suponga la contratación de más personal, no contradiga lo fijado en este artículo y se siga el procedimiento de obligado cumplimiento consistente éste en celebrar una asamblea de trabajadores cuyo único punto del orden del día sea el cambio de cuadrante, donde asistan un mínimo del 51% de la plantilla, y obtenga el voto afirmativo de al menos el 51% de los asistentes. De todo el proceso será obligada la previa comunicación fehaciente a la empresa, indicando la fecha de la asamblea, el nuevo cuadrante a someter a votación así como la presentación posterior de las actas pertinentes con la firma acreditativa de cada trabajador asistente a la asamblea donde manifiesta su consentimiento o negación al cambio de cuadrante propuesto.

Los trabajadores que ingresen en alguna de las empresas afectadas por este convenio colectivo en fecha posterior a la elaboración del cuadrante, la parte proporcional del periodo vacacional que le correspondiera para el año en curso se fijara de común acuerdo empresa-trabajador, notificándole al comité de centro las



fechas de disfrute con al menos dos meses de antelación, si bien, con el objetivo de una organización adecuada, fácil y comprensible para todos, ambas partes acuerdan que a 31 de diciembre, estos trabajadores, tengan disfrutados la parte proporcional del año trabajado a razón de 2,5 días naturales por mes trabajado.

Si el empleado estuviera de baja por Incapacidad Temporal al comienzo de sus vacaciones, tendrá derecho a que se le fije un nuevo período, en fechas distintas a las descritas para los turnos rotativos, quedando pendiente de disfrute dichas vacaciones hasta que el trabajador pase a situación de Alta por la Incapacidad Temporal. Si la baja por IT se produjese dentro del período vacacional en ningún caso daría lugar a la anulación del período y se seguirán disfrutando hasta su finalización en la fecha acordada.

Asimismo, si cualquier empleado causara baja voluntaria en la empresa antes del 31 de diciembre y hubiere disfrutado más días de vacaciones que las que le corresponden, estos serán descontados en el finiquito.

Por otro lado, las partes firmantes de este convenio, acuerdan la posibilidad de que los trabajadores que lo deseen puedan realizar permutas de una o las dos quincenas asignadas en cuadrante, si bien, los mismos estarán sujetos al acuerdo escrito con otro compañero de la misma categoría, centro de trabajo y unidad de negocio, que este sea corroborado por su responsable directo y que dicho acuerdo se produzca al menos con un mes de antelación.

Por último, en compensación al sistema de cuadrantes empleados, se establece para aquellos trabajadores que se viesan perjudicados por que en su período vacacional de 30 días coincidan más de un festivo (excluyendo los domingos), la empresa le concederá un día de permiso retribuido a elección del trabajador por el perjuicio ocasionado. Ejemplo: Si se perjudica en dos días la empresa le concederá uno, si se perjudica en tres días la empresa le concederá dos, y así sucesivamente. En el caso de trabajadores que tengan su período vacacional en el mes de diciembre, la recuperación de estos días festivos se podrá hacer incluso en el primer trimestre del año siguiente. Asimismo, el trabajador podrá solicitar los mencionados días con 3 meses de antelación a su generación.

Adicionalmente a la anterior compensación, las partes acuerdan que todo trabajador afectado por este convenio colectivo que se encuentre en período vacacional percibirá la remuneración íntegra de una mensualidad habitual (suma de retribuciones salariales y extra salariales), y por lo tanto, el trabajador no sufrirá merma alguna en el abono de la mensualidad.

## **Capítulo V. Régimen económico**

### **Artículo 25. Abono del Salario**

Todas las Empresas afectadas por este Convenio abonarán los salarios y demás



emolumentos que se establecen en él, por meses, conforme lo viene haciendo habitualmente, entre los días 1 y 5 de cada mes posteriores al de su devengo, a través de transferencia bancaria.

En el caso de finalización de la relación por cualquier causa, la empresa abonará los salarios, demás emolumentos, finiquito, etc., conforme a lo establecido en el artículo 21 (liquidación y finiquitos) de presente convenio colectivo.

### **Artículo 26. Estructura del Salario**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Empresa, estarán constituidas por el Salario Convenio y los complementos del mismo.

Todas las nóminas contemplarán, como mínimo, y estarán confeccionadas en base a los conceptos y cuantías económicas que se reflejan en el presente Convenio Colectivo, y que suponen los mínimos legales para cualquier trabajador de las empresas afectadas por este convenio, con la salvedad de los preceptos citados en la cláusula adicional tercera y cuarta del presente convenio colectivo que hacen referencia a la unificación total de todos los centros de trabajo.

Las tablas anexas, corresponden a jornada completa.

### **Artículo 27. Salario Convenio**

Se considera Salario Convenio a la suma de los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Paga de Septiembre, Plus de Carga y Descarga, Plus de Nocturnidad, Plus Tren de Carretera, Plus de Peligrosidad, Plus de Zona, Bolsa de vacaciones y Pagas extraordinarias.

En ningún caso se considerará Salario Convenio, aquellos Pluses o Complementos que por su naturaleza no sean de carácter Salarial, (Plus Transporte, Dietas u otros).

Se hará constar en las tablas salariales del presente convenio colectivo la suma total de todos los conceptos fijos mensuales y anuales por cada categoría.

### **Artículo 28. Salario Base**

Se considera salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su categoría, tal y como se recoge el capítulo XIV (tablas salariales) del presente convenio colectivo.

Con la finalidad de una mejor comprensión de la retribución mensual de los trabajadores, de la nómina y/o hoja liquidación, etc., aquellos salarios bases que en el anterior convenio estaban fijados por días naturales, ambas partes acuerdan





su transformación en salarios mensuales. Dicha transformación se realizará antes de aplicarle el incremento salarial proveniente de la negociación de este convenio y la cantidad fija mensual se obtendrá de aplicar la fórmula siguiente: salario día de la categoría x 365,25 días del año/entre doce mensualidades.

Consecuentemente con lo expresado en el párrafo anterior, por este concepto se percibirá la misma cantidad en todos los meses en cada una de las categorías reseñadas en este convenio, independientemente de los días que tenga el mes de devengo. Asimismo, para calcular la parte proporcional a abonar por este concepto, en los casos de ingreso o extinción de contrato de un trabajador en la empresa, se procederá a dividir el salario base mensual de la categoría reflejado en las tablas salariales entre los días que tiene el mes y se multiplicará por los días de trabajo en el mes.

### **Artículo 29. Gratificaciones Extras de Marzo, Junio, y Navidad**

La empresa abonará por este concepto a todo su personal sin distinción de categorías, en cada uno de los meses anteriormente reseñados, una gratificación extraordinaria consistente en un Salario Base mensual, en su caso, aumentado por lo que pueda corresponder al trabajador por el concepto de Antigüedad o Antigüedad Consolidada.

Dichas pagas serán percibidas del 1 al 15 de marzo, junio y diciembre respectivamente, si bien, estas pudieran estar prorrateadas en doce mensualidades iguales.

La paga referida, paga de marzo, en el anterior convenio figuraba en un artículo diferente y ambas partes han acordado su inclusión en este artículo, sin que con ello pudiera dar origen al abono por duplicado de la paga y garantizando que este proceso no conlleva elementos lesivos para los trabajadores.

### **Artículo 30. Gratificación Extraordinaria de Septiembre.**

La empresa abonará por este concepto a todos sus trabajadores sin distinción de categorías, entre los días 1 y 15 de septiembre, una gratificación extraordinaria de 511,00 € para el primer año de convenio. Para el resto de años de vigencia de este convenio colectivo dicha paga sufrirá los incrementos que en el mismo se fijan para todas las cantidades económicas.

Asimismo, la mencionada paga pudiera estar prorrateada en doce mensualidades iguales.

### **Artículo 31. Plus de Carga y Descarga.**

Los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor, conductor mecánico y conductor mecánico formador que participen activamente en tareas

de carga y descarga del vehículo, percibirán un complemento por puesto de trabajo, fijo y de carácter mensual de 162,65 €. Este plus se percibirá íntegramente incluso en el mes de vacaciones del trabajador.

Aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 vinieran percibiendo este plus, indistintamente de que realicen o no estas funciones, consolidaran de forma indefinida las cantidades que por este concepto se vengán a percibir en el presente y sucesivos convenios colectivos.

En el caso, que durante la vigencia de este convenio, la participación activa en la carga y descarga del vehículo por parte de los trabajadores encuadrados en las categorías anteriormente reseñadas quede suprimida y por lo tanto no realizasen dichas funciones, ya lo sea por propia iniciativa de la empresa en el ejercicio de las facultades que le son propias o porque la normativa vigente lo prohibiese taxativamente, exigencias de clientes con carácter general e indefinido, etc., se acuerda por ambas partes, que la totalidad de dicho importe en aquellos trabajadores que tengan consolidado el citado plus, pasara a un concepto denominado ad personam no siendo éste compensable ni absorbible y revalorizado anualmente de acuerdo con las subidas salariales que se pacten en convenio colectivo. En el caso, que en algún momento se volviese al escenario anterior y por lo tanto nuevamente participen de forma activa en tareas de carga y descarga, dichos trabajadores no generaran un derecho económico nuevo por este concepto, salvo que en el futuro y fruto de los sucesivos acuerdos que se pudieran dar, se fijase un importe superior a la que en su día se pasó al ad personam y a los incrementos que el mismo haya sufrido, en cuyo caso la empresa se obliga a abonar la diferencia.

### **Artículo 32. Plus de Nocturnidad.**

Ateniéndose a la realidad productiva y laboral de la empresa, dada la logística que la empresa realiza para sus clientes, a que en la gran mayoría de trabajadores está implantado un sistema de trabajo a turnos, donde los mismos son muy variados, diferentes y poco armonizados en relación a inicio y finalización de jornada, las partes acuerdan que todos los trabajadores pertenecientes a las categorías de conductor mecánico formador, conductor mecánico y conductor percibirán una cantidad fija mensual incluso en el mes de vacaciones de acuerdo a lo fijado en las tablas salariales del presente convenio colectivo (Capítulo XIV).

Para el resto del personal afectado por este Convenio Colectivo que realice su jornada laboral entre las 22:00 h y las 6:00 h, y no esté contratado específicamente en este horario, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 40% del salario base del convenio, exceptuando a los trabajadores anteriormente reseñados, así como los comprendidos en el Grupo IV en personal de talleres por tener éstos fijado dicho complemento anteriormente (artículo 22,

personal de talleres).

Asimismo, el personal que tenga por acuerdo interno un salario superior al del Convenio Colectivo por su categoría, no percibirá dicho plus.

### **Artículo 33. Plus de Zona**

Dado que todos los trabajadores de la empresa, independientemente del centro de trabajo al que pertenezcan, tienen la misma estructura salarial y por lo tanto perciben las mismas cantidades económicas por cada concepto fijado en este convenio colectivo para cada categoría, y con la finalidad por un lado, de que ningún trabajador sea retribuido globalmente por debajo de lo que el convenio sectorial de su provincia y/o Comunidad Autónoma pudiera establecer en su conjunto y por otro lado recogiendo las diferencias salariales existentes, se acuerda por ambas partes, fijar el abono de un Plus de Zona fijo mensual por centro de trabajo y/o comunidades autónomas donde sea o fuese necesario en las categorías de conductor mecánico formador, conductor mecánico y conductor.

Dicho Plus, no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto, salvo acuerdo expreso entre el comité Intercentros y la empresa, ya que su naturaleza es el igualar la estructura salarial de las distintas plazas. Asimismo, en el caso que se detecte que los trabajadores de un centro están siendo perjudicados, motivado por las sucesivas negociaciones de los convenios sectoriales de carácter provincial y/o autonómicos que se puedan dar y que en los mismos se establecieran conceptos nuevos o importes de mayor cuantía y por lo tanto el importe fijado del plus de zona no cubre su finalidad, las partes se obligan a acordar el nuevo importe. En el caso que esta situación solo afecte a un trabajador de forma individual las partes fijaran la cuantía a abonar bajo un concepto denominado ad personam.

La cuantía a percibir por este concepto será la que se fija en el capítulo XIV (tablas salariales) del presente convenio colectivo, si bien, este concepto no será revalorizable anualmente con el objetivo de no crear más diferencia salarial por categorías e ir reduciéndolas en futuras negociaciones, aunque su cuantía si se tendrá en cuenta para calcular el incremento salarial bruto por categoría para cada año, tal y como se viene realizando los años precedentes.

### **Artículo 34. Plus de Peligrosidad**

Los conductores que como consecuencia del servicio que desarrollase en la empresa, transporten productos químicos, explosivos o inflamables (ADR), serán retribuidos mediante este concepto con una cantidad fija mensual equivalente al 30% del salario base.

En el caso, que los servicios realizados no superen el 33% de la jornada laboral mensual habitual, este plus será retribuido por día de trabajo efectivo en el que

haya desarrollado la citada actividad.

### **Artículo 35. Plus Tren de Carretera**

Los trabajadores que desarrollen su jornada laboral conduciendo un vehículo denominado Tren de carretera, o bien, estén asignados a los mismos y puntualmente conduzcan un vehículo de distinto tipo y/o categoría, serán retribuidos mediante este concepto con una cantidad fija mensual de 280,00 €, incluso en el mes de vacaciones. Para el resto de años de vigencia, dicha cantidad se verá incrementada en las cuantías que se establece en el presente convenio colectivo.

Como consecuencia de la minoración de estos vehículos en los distintos centros de trabajo, existe un excedente de trabajadores que perciben el complemento y que desarrollan su jornada en vehículos de inferior categoría. Con el objetivo de regularizar la situación, ambas partes acuerdan que todos los trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 llevasen más de seis meses percibiendo este complemento consolidaran las diferencias salariales brutas existentes entre estos vehículos y los tráiler, a través de un concepto denominado ad personam, no siendo éste compensable ni absorbible y revalorizado anualmente de acuerdo con las subidas salariales que se pacten en convenio colectivo.

Por tanto, partiendo de aquellos trabajadores que no tienen una ruta fija, es decir, que no conducen de forma habitual este tipo de vehículos y ateniéndose al criterio preferente de la antigüedad en la empresa, el excedente de trabajadores que resulte para cubrir estos puestos, podrán ser reubicados definitivamente en otros puestos de trabajo de acuerdo con lo estipulado en la Bolsa de trabajo, si bien, en el momento que se creasen vacantes volverían a su situación de origen.

Por último, se fija una disposición transitoria por la que se establece las cantidades concretas que formaran parte del citado ad personam, de forma que para el año 2011 será de 280 €, para el 2012 dicha cantidad se aumentará en 60 € y para el 2013 se aumentará en 60 €, de forma que en el último año el ad personam responda a la diferencia real existente.

En el caso, que en algún momento se volviese al escenario anterior y por lo tanto nuevamente se incorporen vehículos de este tipo, dichos trabajadores no generaran un derecho económico nuevo por este concepto, salvo que en el futuro y fruto de los sucesivos acuerdos que se pudieran dar, se fijase un importe superior a la que en su día se pasó al ad personam y a los incrementos que el mismo haya sufrido, en cuyo caso la empresa se obliga a abonar la diferencia, comprometiéndose los trabajadores por su parte a la conducción de estos vehículos.

### **Artículo 36. Bolsa de Vacaciones**

Los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor mecánico formador, conductor mecánico y conductor percibirán en el año 2011 por este concepto la cantidad de 100 € las dos primeras categorías y 50 € la última categoría. Para el año 2012 las cantidades serán 200 € y 100 € respectivamente. Para el año 2013 las cantidades serán 300 € y 150 € respectivamente.

El momento del abono corresponderá a la nomina donde el periodo devengado corresponda con el periodo vacacional. En caso de que las vacaciones se encuentren divididas por quincenas el importe se dividirá proporcionalmente.

### **Artículo 37. Horas Extraordinarias**

El ofrecimiento de las horas extraordinarias se hará desde el principio de la no discriminación, compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso en concreto, será voluntaria para los trabajadores.

No obstante, dada la naturaleza de la actividad que realiza la empresa, los trabajadores se obligan, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega, reparto, documentación de los mismos, etc., de servicios que estén ya iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, respetando el límite máximo establecido en el artículo 35 del E.T.

Una vez realizadas las horas extraordinarias será decisión del trabajador si opta por su retribución o compensación por tiempos de descanso tal y como se detalla en los párrafos siguientes.

En el caso que se opte por la retribución, se realizara conforme a la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio Colectivo, salvo que existiese algún acuerdo superior pactado por Unidad de Negocio, computándose a los efectos de los límites legales señalados en el artículo 35.2 del E.T.

Si el trabajador optase por la compensación, ésta se realizará por tiempos de descanso equivalente al tiempo trabajado, dentro de los 30 días siguientes del término del periodo de cómputo establecido en convenio (bisemanal, cada tres semanas, etc..), y por lo tanto en el que se hicieron. En todo caso, las horas extras acumuladas para su compensación se concederán en jornadas completas y será elección del trabajador en que días se producirá la compensación, preavisando con una antelación mínima de 24/48 horas.

En cuanto a la información de horas extras realizadas y de conformidad con la legislación vigente, la empresa entregará a demanda de los Representantes de los Trabajadores, resumen de las mismas.

### **Artículo 38. Incentivo a la Productividad**



38.1. Los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor mecánico, conductor mecánico formador y conductor que durante todo el periodo de referencia que posteriormente se reseña, no hayan tenido ninguna falta de asistencia al trabajo, percibirán por este concepto en el año 2011 la cantidad de 500 € brutos/ por trabajador.

Para el año 2012 la cantidad a percibir por este concepto será de 640 € mas el incremento porcentual fijado en el artículo de revisión salarial y para el 2013 dicha cantidad será de 780 € mas el incremento porcentual fijado en el artículo de revisión salarial.

Se exceptúan como faltas de asistencia que den derecho al percibo del presente incentivo a la productividad, las que contempladas en el artículo 56 (permisos retribuidos) del convenio colectivo, se detallan a continuación:

- Apartado «e» (fallecimiento de cónyuge, padres o hijos).
- Apartado «d» (enfermedad grave o intervención quirúrgica), hasta un máximo de 3 días al año y siempre que se trate de cónyuge, padres o hijos.
- Aquellas provenientes de la I.T derivada de accidente de trabajo, en la cual el trabajador no acumule más de seis meses del periodo computado.
- Los periodos vacacionales y los días de compensación de festivos contemplados en el redactado del artículo de referencia.

Asimismo y con el objetivo de incentivar y fomentar la formación de los trabajadores en la empresa, ambas partes acuerdan establecer un criterio formativo adicional para tener derecho a percibir el 100% del incentivo a la productividad. Por tanto, los trabajadores deberán de acreditar un periodo de formación de al menos ocho horas en el periodo de referencia que se va a computar, si bien, la empresa se obliga a proporcionar dicha formación de manera gratuita. En caso, que la empresa no proporcione dicha formación el trabajador quedará exonerado de cumplir lo reseñado y por lo tanto, siempre que cumpla el resto de criterios establecidos percibirá el incentivo a la productividad en el porcentaje estipulado.

Asimismo, las partes acuerdan que la formación que los trabajadores realicen a través de organizaciones Sindicales, organizaciones Patronales, mutuas, etc., y que tengan relación con la actividad que desarrollan en la empresa, tendrán validez para cumplir el criterio establecido, si bien, solo podrá compensar el 50% de las horas fijadas.

Persiguiendo la misma finalidad, se establece un segundo tramo del incentivo, valorado en el 50% del mismo, que será devengado por aquellos trabajadores que contemplando las mismas excepciones anteriormente citadas para el primer





tramo, no tengan faltas de asistencia justificadas superiores a 3 días en el periodo contemplado, o bien, aquellos que cumpliendo los criterios establecidos para el primer tramo no tuviesen la formación mínima exigida.

Por último, se acuerda por las partes que para tener derecho al percibo total o parcial de este plus, el trabajador no podrá tener en su expediente ninguna falta grave o muy grave que conlleve sanción de empleo y sueldo en el periodo contemplado.

38.2 Se establece el siguiente procedimiento para la determinación de si procede o no el abono del plus.

1. El periodo a someter en consideración será el comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en que se abona. si bien, en el primer año de vigencia del presente convenio el inicio del periodo a considerar será el día siguiente a la firma del mismo, sin que por ello se aminore la cantidad económica estipulada.
2. En el mes de diciembre, entre los días 1 al 5, se publicara en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo la lista provisional de los trabajadores beneficiados y de los porcentajes obtenidos.
3. A partir de su publicación se abrirá un periodo de siete días hábiles para efectuar posibles reclamaciones por parte de los afectados. Dicha reclamación se podrá realizar a través de la representación legal de cada centro de trabajo o al personal que la empresa designe en cada centro.
4. Una vez finalizado este proceso una comisión formada por un miembro del comité de centro y un miembro designado por la empresa, analizaran y resolverán las reclamaciones planteadas en un plazo no superior a tres días.
5. En caso de que persistan discrepancias en algún centro de trabajo en cuanto a la resolución de alguna reclamación planteada, se celebrará una reunión en un plazo no superior a tres días, entre el Director de RR.HH. y un miembro del Comité Intercentros que se designará en su momento para resolver la situación planteada.
6. Antes del día 20 de diciembre, en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo, se procederá a la publicación del listado definitivo de los trabajadores beneficiados y de las cuantías a percibir.
7. Finalmente, dicha paga se efectuara entre los días 20 y 24 del mes de diciembre de cada año, abonándose la parte proporcional del incentivo con respecto al periodo trabajado en el momento de su devengo, a aquellos trabajadores que ingresen en la empresa durante la vigencia de este convenio colectivo.



38.3 Motivado en los esfuerzos que las partes realizan en el presente convenio colectivo en aras de garantizar la estabilidad laboral, mejorar la competitividad de la empresa en el sector, mejorar la productividad, etc., ambas partes acuerdan, que por cada año de vigencia de este convenio colectivo y en el caso que la empresa aumentase los beneficios esperados en sus presupuestos generales anuales de acuerdo a la tabla que posteriormente se reseña, automáticamente aumentará las cantidades a percibir por el concepto incentivo a la productividad del año en cuestión.

Para ello, se tomará como referencia para el cálculo del incremento experimentado, el Presupuesto General de la empresa del año a computar, del que ésta entregará un documento resumen al Comité Intercentros en el mes de Febrero del año en cuestión. En dicho documento constará el beneficio esperado para el ejercicio en cuestión, permitiendo con ello la realización de los cálculos necesarios que determinen el porcentaje de incremento obtenido por la empresa, así como el incremento porcentual que el incentivo a la productividad sufrirá.

Tabla de referencia:

- Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 25%, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 25%.
- Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 50%, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 50%.
- Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 75%, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 75%.
- Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 100%, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 100%.

Con el objetivo de que el proceso sea totalmente transparente, la empresa garantiza en cualquier momento el acceso por parte de la RLT a las auditorías trimestrales internas que se realizan, así como a cuantos datos económicos se entiendan por las partes que puedan ayudar a la vigilancia y control.

### **Artículo 39. Plus de Transporte**

Con la finalidad de suplir los gastos ocasionados por transporte y desplazamiento de los trabajadores a su centro de trabajo, ambas partes acuerdan que la totalidad de trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán en concepto de plus de transporte una cantidad fija mensual de acuerdo a lo





estipulado en la tabla salarial anexa (capítulo XIV), incluso en el mes de las vacaciones del trabajador.

#### **Artículo 40. Dietas**

La dieta es un concepto extra salarial, cuya finalidad es la compensación de los gastos de manutención y alojamiento originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual y, por lo tanto, los trabajadores afectados por este convenio colectivo, devengarán dieta cuando como consecuencia de un desplazamiento tenga que comer, cenar, pernoctar y/o desayunar fuera de su residencia habitual. En el caso que el trabajador solo realice una de estas comidas, percibirá la parte proporcional de la dieta que le corresponda.

Asimismo, y aun sin que el trabajador salga de su residencia habitual o centro de trabajo, pero que por necesidades o conveniencia del servicio, realice la comida o cena fuera del mismo, percibirá como compensación la parte de dieta correspondiente a la franja horaria que se produjo el gasto.

Ambas partes acuerdan los siguientes importes para el año 2011.

Desayuno:	4.70 €.
Almuerzo:	11.70 €
Cena:	11.70 €
Cama:	12.90 €
Dieta completa:	41.00 €
Dieta Internacional completa:	62,00 €

En cuanto a la aplicación de dietas en la unidad de negocio de Rutas Nacionales e Internacionales, ambas partes acuerdan que los trabajadores adscritos a esta unidad de negocio, devengarán en todos los casos la dieta completa y por lo tanto ésta no podrá ser fraccionada. Su abono se realizará a razón de una dieta por cada día natural de servicio en la empresa, Nacional en caso que se haya generado en territorio Nacional e Internacional en caso que su generación se haya producido en territorio internacional.

En cualquier caso el incremento inicial de las dietas entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2011.

#### **Artículo 41. Incremento Salarial**

Para el año 2011 se abonarán los salarios conforme a los conceptos y cuantías establecidas en las tablas salariales anexas y en los artículos del Capítulo V,

Régimen Económico del presente convenio colectivo.

El 1 de Enero del año 2012 se aplicará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio y por tanto a los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extra salariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías, un incremento económico consistente en la suma del IPC real del año 2011.

El 1 de Enero del año 2013 se aplicará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio y por tanto a los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extra salariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías, un incremento económico consistente en la suma del IPC real del año 2012.

Independientemente a lo descrito en el párrafo anterior y ateniéndonos al objetivo de los convenios precedentes y del actual convenio reseñado en la cláusula adicional primera, la unificación salarial debe ser temporizada, viable y estar ligada ineludiblemente por un lado al sostenimiento del incremento de costes en el tiempo y por otro lado a la competitividad con las empresas del sector en cada zona. Es por ello, el que las partes acuerdan que la subida salarial en las categorías de operaciones será lineal por categoría, de forma que indistintamente del centro de trabajo al que pertenezcan los trabajadores de una misma categoría percibirán la misma cantidad. Para realizar el cálculo de dicho importe se aplicara la fórmula habitual, consistente en aplicar el incremento pactado a todos los salarios brutos existentes en el momento, obteniendo de esta forma el montante total por cada categoría y dividiendo éste entre el total de trabajadores de la misma.

## **Capítulo VI. Beneficios Sociales**

### **Artículo 42. I.T. (Incapacidad Temporal)**

Cuando un trabajador se encuentre en un período de Incapacidad Temporal será retribuido según desglose:

a) Accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización y enfermedades coronarias.

La Empresa complementará las prestaciones a la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, así como el 100% de las retribuciones Salariales y Extra salariales fijas (Nómina) de una mensualidad habitual. Para ello se tomará como referencia la retribución total mensual percibida en la nómina del último mes anterior a la baja.

Dicho complemento se iniciará el primer día de baja y durara el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

En los casos de hospitalización y/o intervención quirúrgica con o sin hospitalización el complemento se hará efectivo desde el primer día de dicha situación y mientras dure el período de hospitalización o post-operatorio.

b) Contingencias comunes y accidente no laboral:

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social de la forma que expresa el párrafo siguiente, en cualquier caso las Pagas Extraordinarias no sufrirán ningún tipo de descuento en función de los días que el trabajador permanezca en tal situación.

- Los 3 primeros días correrán por cuenta del trabajador, por lo que la empresa descontará la parte de salario habitual correspondiente a cada día en esta situación.

- Del 4.º al 15.º la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

- A partir del 16.º día, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja hasta la finalización del período de IT.

c) Día de visita al médico sin parte de baja: Para las visitas al médico que coincida en días laborales de los trabajadores, éstos dispondrán de tres horas. En caso de que la visita sea a un médico especialista o sea debido a la realización de pruebas médicas se dispondrá de 5 horas. Por su parte, la empresa se obliga a ocupar al trabajador el resto de la jornada de trabajo prevista, si bien, ateniéndonos a la realidad productiva de la empresa y las necesidades logísticas en aquellos casos que la empresa no lo pudiera ocupar, ésta podrá descontar el total de horas de su jornada efectiva de trabajo del computo anual establecido para estos casos, que es de 40 horas.

En el caso, que dicho trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo por decisión unilateral o porque le fuese imposible dado retrasos imprevistos, viajes, etc., la empresa podrá descontar la parte proporcional del salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo.

### **Artículo 43. Póliza de Vida y Accidente**

Cualquier empresa afectada por este Convenio Colectivo, incluidas las de nueva creación si las hubiera, se obliga a formalizar un seguro colectivo de vida y accidente para todos los trabajadores y que garantice las cantidades que a continuación se detallan:

a) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con pérdida del puesto de trabajo, la cantidad de 31.500 €.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 44.500 €.

Dicha Póliza tendrá efecto desde el primer día que el trabajador este dado de alta en la Empresa y los referidos importes serán, exigibles en caso de accidente de trabajo que ocurran a partir de los treinta días siguientes, a la firma del Convenio Colectivo de la Empresa.

La empresa está obligada a entregar una copia del contrato con la aseguradora a la representación de cada centro de trabajo, ya sea ésta individual o colectiva

**Artículo 44.** Otras coberturas sociales en caso de hospitalización y/o fallecimiento del trabajador fuera de su residencia habitual.

La empresa se obliga, en caso de accidente o enfermedad grave fuera de la localidad de su residencia habitual que exija una hospitalización de más de 3 días, a proporcionar los medios necesarios para que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. Para optar a este derecho, se estará al informe médico donde se pueda clarificar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

En el caso que dicha asistencia sanitaria al trabajador se haya dado en el extranjero, la empresa garantizará, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de dicha asistencia, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de producirse un fallecimiento de algún trabajador fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa o realizando un servicio encomendado por ésta, la empresa se obliga a abonar los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual. Asimismo, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

Por último, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

#### **Artículo 45. Ayuda Social por Muerte o Gran Invalidez**

Independientemente de lo recogido en el artículo 43 (póliza de vida y accidente) y en el caso que un trabajador realizando su trabajo habitual sufra un accidente de trabajo o de circulación con el resultado de muerte o Gran Invalidez, empresa y representación social acuerdan que los trabajadores de la Empresa en todos los centros de trabajo podrán realizar una aportación «voluntaria» por una cantidad fija de 15,00 €, que la empresa previo documento de aceptación individualizado,



descontará de la Nómina mensual del trabajador.

Por tanto, en la entrega de nominas de los tres meses siguientes del hecho causante, la empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores dicho documento, informando del fin que el mismo tiene como objeto y colaborando activamente en su consecución. Asimismo, se entregara una copia de dichos documentos firmados a los representantes de los trabajadores del centro que corresponda.

Una vez realizado el proceso y habiendo constatado que la totalidad de trabajadores de la empresa han tenido la oportunidad de colaboración, la cantidad recaudada por todos los Centros de Trabajo, será entregada por Representantes del Comité Intercentros y del centro de trabajo, mediante un talón nominativo a los Herederos Legales del Trabajador afectado, informándoles a su vez de la proveniencia de la aportación, método, origen, etc.

#### **Artículo 46. Jubilación Parcial**

46.1 Al amparo y de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, lo dispuesto por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, la Ley 12/2001, de 9 de julio, el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, disposiciones concordantes, disposiciones que complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituya a estas, aquellos trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 4 años como máximo a la exigida, o inferior a 5 años en caso de que los afectados tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, 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.

Asimismo, por acuerdo entre representación legal de los trabajadores y empresa, esta última se obliga a aceptar todas las solicitudes al amparo de esta ley que les sean presentadas por los trabajadores afectados por este convenio que cuenten con una antigüedad mínima de seis años en la empresa.

Para ello, en las condiciones establecidas por dichas normas, la Empresa se compromete a concertar un contrato a tiempo parcial con aquellos trabajadores que comuniquen con una antelación mínima de tres meses su voluntad de acceder a la jubilación parcial.

46.2 Este contrato de trabajo a tiempo parcial tendrá, entre otras, las siguientes particularidades:

- a) El trabajador deberá reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social con excepción de la edad.
- b) El trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de



trabajo y de su salario de entre un mínimo y un máximo establecido en la Ley.

c) La ejecución del contrato a tiempo parcial, y su retribución, serán compatible con su pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

d) El trabajador podrá acceder a la jubilación anticipada a los 64 años de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Dicho supuesto, el contrato a tiempo parcial se extinguirá a la fecha de su cese en el trabajo.

e) El cómputo de la jornada reducida pactada y de la jornada de trabajo resultante será anual.

f) De acuerdo con los criterios generales, la Empresa asignará al trabajador los servicios a realizar por éste, que mantendrá, con carácter general, su condición anterior.

g) 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 estando la empresa obligada a avisar al trabajador con 30 días de antelación a la fecha de trabajo a realizar.

La acumulación del trabajo no conlleva la acumulación de las percepciones que se devengarán a razón del porcentaje pactado de trabajo mensual hasta el paso a la jubilación total, independientemente de cómo se realice esta modalidad. Dichas percepciones consistirán en la parte proporcional del salario mensual habitual que viniera percibiendo normalmente, incluyendo las subidas salariales anuales correspondientes.

Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo que regula el Real Decreto número 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar su cese en la empresa por jubilación todos aquellos trabajadores que deseen acceder a tal situación.

Para los casos mencionados en el párrafo anterior, la Empresa se obliga a sustituir al trabajador que acceda a la jubilación anticipada, con una nueva contratación de carácter indefinido.

#### **Artículo 47. Premio de Vacaciones por Jubilación Anticipada**

Todo trabajador que opte por la jubilación anticipada cesando por lo tanto su relación laboral con la Empresa (desvinculación), cumpla con los requisitos

establecidos en cada momento por la autoridad competente y tenga una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años, tendrá derecho al disfrute de un período vacacional según la tabla que a continuación se estable.

#### **Tabla de referencia:**

150 días, si fuera a los cinco años.

120 días, si fuera a los cuatro años.

90 días, si fuera a los tres años.

60 días, si fuera a los dos años.

30 días, si fuera al año.

Por cada mes que el trabajador se beneficie de este derecho y, por lo tanto, se encuentre disfrutando de dicho periodo vacacional percibirá el salario equivalente al abono de una nómina, es decir, salario total y complementos de una mensualidad habitual normal establecida en su categoría y centro de trabajo.

Los periodos de vacaciones mencionados en este artículo son independientes y por lo tanto adicionales del periodo vacacional que un trabajador le pueda corresponder por lo que se fija en el artículo 24 (vacaciones) del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 48. Ayuda Escolar o Ayuda a Guardería**

Se considera que tendrán derecho a dicha ayuda aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de un año, y que los mismos tengan hijos en centros de guardería y/o enseñanza obligatoria, con edades comprendidas entre 0 y 16 años.

Por este concepto, la empresa abonará a sus trabajadores previa presentación del certificado de escolaridad o guardería, la cantidad estipulada en las tablas salariales anexas sea cual fuere el número de hijos. Esta cantidad se abonará en la nomina correspondiente al mes de septiembre u octubre y para ello será necesario haber aportado la certificación antes del 20 de octubre.

Asimismo, para los casos que el trabajador tenga más de dos hijos en la edad escolar mencionada, la empresa se obliga a abonar el doble de la cuantía especificada.

#### **Artículo 49. Ayuda para Hijos Minusválidos**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que tengan algún hijo o cónyuge con minusvalía declarada del 33% o más, percibirán un plus

mensual independientemente del número de hijos afectados cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas. En el caso de que la minusvalía sea declarada en grado 4 o 5, es decir más del 50%, esta cantidad se vería aumentada al doble.

El derecho a percibir y por lo tanto la concesión de esta ayuda queda supeditada a que el beneficiario de la misma acredite ante la Empresa, con idénticos requisitos que los exigidos por la Seguridad Social a iguales fines, su derecho a la percepción de la ayuda de referencia, manteniéndose la misma mientras la persona disminuido objeto de tal percepción no encuentre empleo.

Dicha ayuda económica quedará suspendida durante el tiempo que la persona que da derecho a la misma trabaje, reanudándose su abono en el supuesto de volver a la situación de desempleado. Asimismo, si un trabajador que sea objeto de este beneficio y no comunicase a la empresa cualquier variación de la situación por la que es beneficiario, la empresa se reserva el derecho de actuar legalmente contra el mismo.

Otro beneficio adicional a la percepción de la ayuda y con el objetivo de hacer compatible la vida laboral en la empresa a las exigencias que la vida familiar le pueda conllevar, es el acuerdo alcanzado por las partes firmantes de este convenio por el que aquellos trabajadores que acrediten con idénticos requisitos que los exigidos por la seguridad social, tener hijos con minusvalía superior al 50% (grados 4 y 5), tendrán derecho al cambio de turno de trabajo para acompañar a su hijo a visitas medicas concertadas, realización de pruebas medicas, etc. Este derecho se podrá ejercer siempre que su jornada laboral prevista coincida y/o imposibilite el acompañamiento de su hijo, previa justificación, acreditación y aviso con una antelación de al menos 7 días naturales.

Asimismo, la empresa garantiza el cambio de periodo vacacional adjudicado previamente, en el caso que fuera necesario, para facilitar de esta forma el acompañamiento de su hijo cuando éste haya de acudir a tratamientos que conlleven internamiento y/o hospitalización, a visitas a médicos con desplazamientos fuera de la comunidad autónoma, sea hospitalizado con una previsible duración moderada, etc., la solicitud se deberá de presentar con antelación suficiente y estará acompañada por los pertinentes justificantes acreditativos.

Por último, la empresa ampliará al doble el permiso sin sueldo fijado en el artículo 57 del presente convenio colectivo (permiso no retribuido para asuntos particulares), si bien, el cómputo total del permiso solo se podrá fraccionar en un máximo de cuatro periodos.

## **Artículo 50. Aportaciones a Entidades de Ayuda a las Personas Minusválidas**



Ambas partes acuerdan que la empresa efectúe una aportación mínima anual de 6.000,00 € a un fondo durante la vigencia del convenio que estará destinado a establecer un programa de ayudas a entidades locales para los disminuidos o a centros especiales de empleo, obras sociales, etc. La elección de la entidad o entidades así como el tipo de programa se hará de forma consensuada entre empresa-comité Intercentros y del mismo se beneficiaran preferentemente los hijos minusválidos de trabajadores de esta empresa.

### **Artículo 51. Complemento a la Paternidad**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho durante el tiempo en que se encuentren disfrutando el permiso de paternidad establecido en la legislación vigente a percibir la totalidad del salario habitual mensual (retribuciones salariales y extra salariales) y, por lo tanto, la empresa se obliga a complementar las prestaciones provenientes de la seguridad social y previstas para este tipo de situaciones, de forma que el trabajador no sufra ninguna merma económica en ese periodo.

### **Artículo 52. Renovación del Carné y Tarjeta de Tacógrafo Digital**

Para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de cinco años, esta abonará los gastos derivados de la renovación del carné de conducir (reconocimiento médico y tasas) y los gastos derivados de la renovación de la tarjeta de tacógrafo digital. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez cada cinco años por el trabajador para cada uno de los supuestos.

En el caso, que la legislación vigente en cada momento, fijase un periodo de renovación distinto para lo cual la empresa abonará los gastos de renovación en función del mismo.

Con el objetivo de facilitar la comprensión de lo expresado anteriormente, el trabajador no tendrá derecho al abono de los gastos en los casos de deterioro, robo o pérdida de la citada documentación, a excepción, de que desarrollando la jornada laboral se produzca algún accidente o robo (este último si media una denuncia por parte del trabajador ante las autoridades pertinentes), donde éste pierda o quede inservible la citada documentación, en cuyo caso, si procederá el abono de los gastos independientemente de la antigüedad del trabajador en la empresa.

### **Artículo 53. Retirada del Carne y Recuperación de Puntos**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo podrán acceder a los beneficios que posteriormente se detallan en este artículo, cuando los hechos imputados que deriven en la pérdida de puntos y/o del carné de conducir se deban a causas solo y exclusivamente producidas en la realización de los





servicios prestados para la empresa, exceptuando todos los casos relacionados con la ingestión de alcohol, drogas, velocidad excesiva o imprudencia temeraria.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente no autoriza la movilidad de grupo por categorías y no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Por tanto y de acuerdo con lo redactado anteriormente, para la retirada del carné se diferenciara entre la proveniente de una sanción administrativa y la motivada por la pérdida de puntos, garantizando la empresa en cada caso lo siguiente:

1.ª Retirada de carné motivada por sanción administrativa: Para estos casos, la empresa podrá optar entre formalizar un seguro por valor del salario convenio mensual fijado para cada categoría o si fuese posible el traslado del trabajador desde su domicilio habitual a su centro de trabajo mediante transporte público o medios de la propia empresa, acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo durante el período que dure la retirada del carné. Si la empresa opta por este último supuesto, el trabajador percibirá los mismos salarios habituales del mes anterior a la retirada del carné y durante el tiempo que dure la retirada. En el caso, que la empresa opte por formalizar un seguro, deberá situar al trabajador en excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, manteniéndole la antigüedad, así como a abonarle una cantidad equivalente al salario convenio mensual por cada mes en el que el trabajador permanezca en esta situación.

Asimismo, la Empresa podrá gestionar que la retirada del permiso lo sea en los meses de menor actividad de la misma, así como tratar de hacer coincidir la retirada con el período anual de vacaciones.

2.ª Retirada de carné motivada por pérdida de puntos. En este tipo de casos se entenderá dos situaciones:

a) Aquellos trabajadores en que su pérdida de puntos relacionados con su trabajo supere en el 50% o más del total de puntos que establece la Ley, para los que la empresa se obliga a situar a éste en excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, manteniéndole la antigüedad, así como a abonar una cantidad indemnizatoria equivalente al porcentaje directamente proporcional de su salario bruto mensual habitual (retribuciones salariales y extra salariales) con respecto a los puntos perdidos por los servicios prestados a la empresa y por los meses que dure la suspensión.

La misma fórmula se utilizará con respecto al abono por parte de la empresa del curso de reciclaje para la recuperación del carné.

b) Aquellos trabajadores que su pérdida de puntos relacionados con su trabajo no supere el 50% del total que establece la Ley, para los que la empresa se obliga a abonar una cantidad indemnizatoria por un máximo de seis meses equivalente al







porcentaje directamente proporcional de su salario bruto mensual habitual (retribuciones salariales y extra salariales) con respecto a los puntos perdidos por los servicios prestados a la empresa, utilizando la misma fórmula para el abono del curso de reciclaje para la obtención del carné.

En los casos en que la indemnización anteriormente reseñada sea inferior a la resultante de un despido por causas objetivas el trabajador recibiría esta última.

Por último, para los casos de pérdida parcial de puntos relacionados con la labor diaria y que la misma no acarree suspensión del carné, la empresa se obliga a abonar a los trabajadores afectados el importe de los cursos de recuperación parcial de puntos fijados en la legislación vigente, previa acreditación de su realización. Si bien, este derecho no podrá ser ejercitado por parte del trabajador hasta que la pérdida parcial referenciada a la empresa no sea de al menos cuatro puntos.

#### **Artículo 54. Abono de las Multas**

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

En cualquier caso, los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas en relación al incumplimiento del Real Decreto 2916/1981, de 30 de octubre, y el reglamento 3821/1985 de la CEE, en relación con sus obligaciones respecto al uso y funcionamiento del tacógrafo y sus elementos, siempre y cuando la empresa haya realizado los cursos de formación y reciclaje sobre los mismos. En caso contrario, la empresa será la responsable del pago de dichas multas.

Por tanto, 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 contravengan las normas de circulación.
- b) Cuando el vehículo no porte la documentación obligatoria.
- c) Aquellas originadas como consecuencia de defectos imputables al material con que se trabaja.
- d) Aquellas originadas por aparcamientos y estacionamientos indebidos por las propias exigencias de la actividad laboral.



Asimismo, el trabajador será responsable del pago de las multas impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por:

- a) No respetar el Código de Circulación.
- b) Imprudencia temeraria.
- 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, será la Comisión Paritaria, quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso, determine en consecuencia.

En cualquier caso, aquellas denuncias o sanciones con resolución firme en vía administrativa, que vayan a nombre de la empresa y que ésta determine que la responsabilidad es del conductor, por tanto el abono, reclamación, etc., le corresponde a éste último, la empresa se obliga a comunicar por escrito dicha situación a la RLT, quedando a disposición de ésta en caso de disconformidad, la posibilidad de llevar el caso a la comisión paritaria para que este órgano una vez analizado, determine en consecuencia. Todo ello, sin perjuicio de que el trabajador por su cuenta o riesgo quiera continuar la vía contencioso-administrativa.

### **Artículo 55. Defensa Jurídica para el Personal de la Empresa**

Los conductores y cualquier trabajador/a de la empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículos de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador/a, la empresa está obligada a asegurar la defensa del trabajador/a y la prestación de fianza. En el caso, que la empresa no tuviera concertado el correspondiente seguro, ésta asumirá con carácter directo tal obligación.

## **Capítulo VII. Permisos**

### **Artículo 56. Permisos Retribuidos**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo según se detalla a continuación:

- a. Por matrimonio de distinto o igual sexo: 16 días naturales. Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a juntar este permiso con una quincena de vacaciones, siempre que exista un aviso de dos meses de antelación. En el caso que las nupcias se celebrasen en día de descanso del trabajador, el permiso empezara a

computar desde el primer día laboral del trabajador siguiente a las nupcias.

b. Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural, siempre que éste coincida con la jornada laboral del trabajador prevista en cuadrante de trabajo.

c. Por nacimiento o adopción de hijos: 3 días naturales, adicionales al permiso de paternidad establecido en la legislación vigente en cada momento.

d. Por enfermedad grave (entendiendo por enfermedad grave los casos en que exista hospitalización superior a 48 horas, o intervención quirúrgica con post operatorio, en las mismas condiciones que la hospitalización): 3 días naturales para el 1.º grado de consanguinidad, y 2 días naturales para el 2.º grado de consanguinidad, siendo para los casos de enfermedad crónica o recaídas un derecho que sólo se podrá utilizar dos veces al año. En cualquier caso, y a efectos aclaratorios el inicio del permiso ha de coincidir con el periodo de hospitalización.

e. Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos: 5 días naturales. Además, el trabajador tendrá el derecho de juntar este permiso con una quincena de vacaciones.

f. Por fallecimiento de parientes: 3 días naturales en los casos de 1º grado de consanguinidad y 2 días naturales en los casos de 2.º grado de consanguinidad.

g. Por traslado del domicilio habitual (previa justificación que certifique su veracidad): 2 días naturales.

h. Por asuntos propios y/o libre disposición: 1 días naturales. (Solicitado por escrito con quince días de antelación y que los otorgados para ese mismo día no supere el 3% de la plantilla total del centro de trabajo o unidad de negocio en cuestión). Este derecho se genera a partir de que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

i. Por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, exámenes de conducir y oposiciones que coincidan dentro de la jornada laboral del propio trabajador: El tiempo indispensable para su realización.

j. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.

k. Por lactancia: Se estará a lo regulado en el artículo 75 (protección a la maternidad) del presente convenio colectivo, así como por la normativa vigente y del Estatuto de los Trabajadores en el art. 37. 4 y 6. siendo estos permisos retribuidos considerado en todo momento como trabajo efectivo.

2. Solicitud, procedimientos y aclaraciones: Los permisos deberán solicitarse con



la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que se justificará a posteriori. Dicha solicitud la realizara el trabajador por escrito ante su superior directo o quien la empresa designe en cada momento, firmando éste un recibí y entregando copia al propio trabajador. Posteriormente en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la solicitud, la empresa se obliga a contestar en el sentido de dar conocimiento al trabajador de que su permiso se ha concedido o denegado, en cuyo caso deberá de argumentarlo. En este último supuesto se abrirá un nuevo plazo de 48 horas para que la representación legal de los trabajadores realice las alegaciones oportunas y la empresa resolverá definitivamente en el menor tiempo posible.

En el caso que la contestación por parte de la empresa, ante cualquier solicitud de permiso retribuido, no sea realizada o se realice fuera de los plazos anteriormente fijados, se entenderá como silencio administrativo y por lo tanto el permiso quedara automáticamente concedido.

Asimismo, en el caso de que el trabajador necesitara realizar algún desplazamiento (superior a 200 kilómetros de radio desde el Centro de Trabajo), motivado en el hecho causante descrito en los apartados B, D y F de este artículo, ambas partes acuerdan ampliar dichos permisos en dos días más.

Cuando el hecho causante que da lugar a un permiso retribuido, se produzca después de haber realizado la jornada laboral del trabajador, dicho permiso empezará a contar a partir del día siguiente del hecho.

A efectos aclaratorios, se recogen los grados de consanguinidad y/o afinidad:

Los familiares de primer grado son: Padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos.

Los familiares de segundo grado son: Abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

Por último, las partes firmantes de este convenio colectivo se obligan a acordar los tipos de justificante que para cada apartado se puedan exigir al trabajador, así como a resolver cualquier discrepancia que surja en cuanto a la aplicación de este artículo, en el seno de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 57. Permisos para Asuntos Particulares no Retribuidos**

El personal de las empresas acogidas a este convenio colectivo, podrán solicitar con la suficiente antelación posible, hasta un máximo de 30 días al año, de permiso no retribuido y no cotizado para atender asuntos particulares. Su concesión será obligatoria para la empresa salvo que se supere el 3% del total de la plantilla del centro de trabajo en cuestión. Este permiso podrá ser solicitado de forma continua, es decir, los 30 días consecutivos, o repartido en dos periodos



distintos de quince días cada uno de ellos.

### **Artículo 58. Permiso Especial Retribuido y de Carácter Recuperable**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a solicitar un permiso de un día que previamente este fijado en su cuadrante de trabajo como laboral. Su concesión estará sujeta a que dicha solicitud se haya realizado con al menos 15 días de antelación y que el número de trabajadores que tengan solicitado permiso retribuido para esos mismos días no supere el 3% del total de la plantilla del centro de trabajo y unidad de negocio en cuestión.

Dado las peculiaridades del sistema de trabajo y vacaciones a turnos, con el objetivo de facilitar la conciliación familiar y laboral, de ofrecer oportunidades para que todos los trabajadores que tienen hijos en edad escolar puedan disfrutar de periodos de descanso continuados similares, etc., se acuerda aumentar en 3 días este permiso a aquellos trabajadores que su periodo vacacional no le coincida en ningún momento, con los meses de verano o de Navidad. Dicho permiso deberá ser utilizado de forma continuada y es adicional al día que todos los trabajadores tienen.

La concesión de este tipo de permiso queda supeditada a no rebasar el porcentaje anteriormente reseñado, si bien, en los periodos de verano y Navidad queda reservado el 1% del citado porcentaje para garantizar la viabilidad del mismo.

La utilización de este permiso conlleva la devolución en la misma proporción por parte del trabajador, de las jornadas de trabajo y horas que no haya realizado. Para ello, trabajador y responsable designado por la empresa, consensuaran que días utilizará para su devolución, si bien, en el caso que no se hayan consensuado una semana después de la utilización del propio permiso, será la empresa la que las fije, previo aviso de 48 horas al trabajador y no pudiendo establecerlas en días festivos.

Se fija un periodo máximo de devolución de un año.

El establecimiento de nuevas fechas de trabajo fruto de la utilización de este tipo de permiso, no podrá conllevar el incumplimiento de la normativa vigente en tiempos de conducción y descanso, normativa laboral, etc.

Por último y a efectos aclaratorios, se reseña que los periodos que se consideran de verano son los comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, si bien, en función de las vacaciones escolares, tras acuerdo entre empresa y RLT del centro de trabajo en cuestión, estos periodos se podrán adaptar. Asimismo, se considera periodo de vacaciones de Navidad, el comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.



## Artículo 59. Excedencias

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a una excedencia, voluntaria o forzosa. Para ello, deberán solicitarlo por escrito con al menos un mes de antelación, y la Empresa tendrá un plazo máximo de quince días para su concesión o denegación, que deberá de realizarla por escrito. En el caso, que la empresa haya agotado el plazo reseñado sin emitir contestación será considerado como silencio Administrativo y por lo tanto la petición aceptada en los mismos términos que se presentó.

1. Excedencia Forzosa: Esta dará derecho a la conservación y reserva del puesto de trabajo en su centro de trabajo, a la categoría y a la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Por acuerdo entre las partes firmantes de este convenio colectivo, este tipo de excedencia y los derechos que conllevan se hacen extensivos a aquellos trabajadores que ostenten cargos electivos, orgánicos o de dirección a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, partidos políticos, etc., mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

2. Excedencia Voluntaria: Al personal fijo en la empresa que tenga una antigüedad mínima de un año podrá obtener excedencias voluntarias por una duración no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, pudiendo solicitar dicha excedencia por un periodo inferior al máximo establecido.

Durante los dos primeros años el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si bien, debido a la idiosincrasia del sector de transportes de mercancía que es la actividad principal de la empresa, a la logística de la empresa y los clientes, la imprevisibilidad de los servicios que esta realiza, las alteraciones constantes de los horarios, rutas etc., se entenderá por puesto de trabajo, en caso de desaparición del que el trabajador tenía cuando paso a situación de excedencia, un puesto de similar características si hubiera vacantes. En caso contrario, el trabajador pasará a ocupar un puesto en la misma categoría ingresando en la bolsa de trabajo y tendrá preferencia sobre el resto de trabajadores de la misma categoría ante cualquier vacante de puestos similares al que ocupaba cuando solicito la excedencia.

Durante su tercer año y en adelante se respetará un puesto de trabajo de igual categoría en su centro, si bien, de acuerdo con la normativa vigente la incorporación no pudiera ser inmediata, debido a que no existan vacantes en ese mismo momento en su categoría, el trabajador podrá ingresar si lo desea en



categoría inferior o en el centro de trabajo más cercano al suyo que existan vacantes, si bien, llevará aparejado los salarios inherentes al puesto que ocupe.

En ambos casos, el trabajador sólo ocupará dicho puesto hasta la creación de una vacante en su categoría y centro de trabajo.

El reingreso en la empresa deberá ser solicitado por escrito con al menos un mes de antelación a la finalización de la excedencia en disfrute.

Por motivos organizativos, de prorrogas, conversiones de contratos de interinidad en indefinidos, etc., no se admitirán preavisos verbales o fuera de los plazos establecidos. Por ello, en el caso de que no solicite el reingreso en el plazo y forma establecido, el trabajador perderá el derecho al reingreso y por lo tanto la baja en la empresa se convertirá en definitiva.

Asimismo, este derecho sólo podrá ser ejercitado por el trabajador otra vez si ha transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso que no se haya agotado el periodo máximo de cinco años, el trabajador que lo desee podrá solicitar una prórroga, si bien, esta tendrá que ser solicitada con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo disfrutado y la misma no podrá ser por un tiempo inferior a un año ni superior al tiempo que reste por disfrutar del periodo máximo de excedencia.

El periodo total en que el trabajador permanezca en excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computado a efectos de antigüedad en la empresa y el mismo tendrá derecho a asistir a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Por último, para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, así como las posibles mejoras que puedan contemplarse en cada momento. En el caso, que los posibles cambios en la legislación dejen sin efecto el artículo, ambas partes se comprometen a adaptar el texto a la legislación vigente.

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 60. Premios. Tipificación Concesión y Entrega**

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establece los correspondientes premios que podrá otorgar individualmente o por grupos.

Para la máxima eficacia de lo que se pretende, al ejercer esta facultad se ponderará estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo



merezca quede sin premio ni se otorguen a quién no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premios a los siguientes:

Actos heroicos.

Actos meritorios

Espíritu de servicio.

Espíritu de fidelidad.

Afán de superación profesional.

Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un agente de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En el caso a que se refieren los dos apartados anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del acto, no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar este no de modo formulario y corriente, sino con entrega total del interesado y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público, subordinando a ellos su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un periodo de treinta años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superiores a dos meses, y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten dispuestos a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente dispuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la esmerada conservación de los vehículos, el trato correcto y atento con el público, etc.





Se establecen los siguientes premios:

- 1) Condecoraciones y distintivos.
- 2) Cartas laudatorias.
- 3) Distintivos de honor para las dependencias o colectividades a las que corresponda.
- 4) Cualquiera que se pudiera establecer mediante acuerdo comité Intercentros y empresa.

La concesión de los premios previstos, corresponderá a la Dirección de la Empresa, en expediente contradictorio instruido por propia iniciativa de la misma, a propuesta de los jefes, de los compañeros de trabajo del agente, o usuarios del servicio y representación legal de los trabajadores.

En la instrucción de dicho expediente contradictorio serán oídos, los representantes de los trabajadores.

A estas concesiones se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente del interesado y será computado a efectos de ascensos y cambios de categoría.

Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos y de actos meritorios, y consistirán en diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos, cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas o que pueda establecer la Empresa.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante diplomas honoríficos o cartas laudatorias. Y podrán concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien en número determinado a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo condecoraciones, premios o distintivos a los que cumplan el número de años de servicio exigido en las condiciones previstas. Estos premios se harían coincidir con las jubilaciones que anualmente se produzcan.

Por afán de superación podrán consistir en cualquiera tipo de premio de los ya estipulados y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas.





## **Artículo 61. Principios de Ordenación del Régimen Disciplinario y Graduación de las Faltas**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la empresa. Por ello, ambas partes acuerdan que solo y exclusivamente se podrá sancionar por los hechos recogidos en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo, quedando excluido de aplicación de medidas disciplinarias, cualquier hecho que no esté recogido en el presente reglamento.

Definición.-Se considerará falta toda acción u omisión que con ocasión de su trabajo suponga incumplimiento o infracción de los deberes y obligaciones laborales que le vienen impuestos por este convenio colectivo y demás legislación vigente.

Graduación de las faltas.-Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en el artículo siguiente, podrán ser sancionados por la Dirección de 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, estableciendo la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

## **Artículo 62. Tipificación de las Faltas**

1. Se considerarán faltas leves:

- 1) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- 2) La incorrección en las relaciones con los clientes o con los compañeros de trabajo.
- 3) La falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa, siempre que ésta acredite que le ha sido entregado el vestuario marcado en convenio.
- 4) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.





5) El retraso en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada, salvo causa justificada que acredite el retraso producido, así como el no rellenar correctamente los datos del disco tacógrafo y demás documentación obligatoria.

6) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso, en el periodo de un mes.

7) 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.

8) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos.

9) No tramitar en tiempo y forma oportuna los partes de alta y baja de enfermedad o accidente por causa injustificada.

10) No respetar las indicaciones u órdenes que dicten los responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad.

11) Incurrir en errores de carga o descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor, el hecho tenga repercusión económica para la empresa y el conductor haya sido informado por parte de la empresa del método de carga.

12) La rotura de parte de la mercancía del cliente, siempre que el encargado de fe de la existencia de negligencias por parte del conductor, y tenga repercusión económica para la empresa.

13) 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. Asimismo los conductores serán responsables de sus posibles consecuencias que conlleven dichos actos.

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., de los vehículos así como de los equipos de frío que estos pudieran llevar incorporados.

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

2. Se consideran faltas graves:

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





- 2) El abandono injustificado del trabajo dentro de la jornada laboral 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 período de un mes.
- 4) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o el material de la empresa.
- 5) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor acreditada.
- 6) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los clientes y al público, siempre que constituyan una vulneración de los derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.
- 7) Hacer uso en la jornada laboral, de juegos, programas informáticos no autorizados, entretenimientos, etc., que afecten al servicio normal del trabajo habitual.
- 8) La alegación de causas falsas para obtener las licencias establecidas.
- 9) Realizar sin permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 10) No usar los equipos de protección individuales (botas, guantes, chaleco reflectante y otros), que la empresa haya entregado, así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.
- 11) Los retrasos injustificados en las salidas de almacén y en la llegada a destino, que supongan trastornos graves para nuestros clientes y que sean imputables al trabajador.
- 12) 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 calidad total.
- 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, o equipos que llevase incorporado el camión, si este motivo causara grave repercusión económica para la empresa. (El calificativo de grave se dará en una reunión conjunta entre comité de centro-empresa, aportando esta ultima la documentación necesaria para la evaluación).
- 14) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza,







dentro de un semestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

3. Se consideran faltas muy graves:

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

2) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de un mes.

3) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en 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 la correspondencia o revelar a extraños datos confidenciales que se conozcan por razón del trabajo.

5) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro.

6) Realizar un trabajo en situación de baja por enfermedad o accidente, por cuenta propia o ajena.

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 estupefacientes, debiéndose someter el trabajador a los medios de prueba pertinentes por la autoridad del estado competente y siendo la negativa de dicho sometimiento justa causa de despido.

8) Alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, así como la manipulación intencionada de los limitadores de velocidad.

9) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos para la empresa, o accidentes a terceros.

10) 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 usuario o terceros.





- 11) Utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños ocasionados a los vehículos por negligencia del conductor intencionadamente.
- 12) El acoso sexual o acoso por razón de sexo, entendiéndose por tal la 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.
- 13) El acoso laboral (mobing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 14) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 15) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 16) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

### **Artículo 63. Procedimiento Sancionador y Comunicación**

Las amonestaciones escritas deberán ser comunicadas por escrito al los Representantes Legales de los Trabajadores o Delegados de Personal en el mismo momento en el que sea puesta en conocimiento al trabajador.

Para las Sanciones consideradas Graves o Muy Graves, las mismas deberán ser comunicadas previamente a su imposición, a los Representantes de los Trabajadores o Delegados de Personal y a los afectados, abriendo en ese momento un Expediente Disciplinario, 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. Una vez teniendo la empresa comunicación de dichas alegaciones, se procederá a las averiguaciones de los hechos y resolución del expediente en un plazo no superior a tres días hábiles contados a partir de cuándo se entregaron las alegaciones si las hubiera.

En el expediente abierto al trabajador y por ello en la comunicación por escrito que se les facilite a los comités de centro o delegados de personal deberá de venir acompañado del informe escrito del superior jerárquico detallando en el mismo hora, fecha, lugar de los hechos, testigos presenciales si los hubiere, trastornos causados etc. Este informe será considerado como requisito indispensable para que la comunicación sea tenida en cuenta.

En el caso de que presentadas las oportunas alegaciones no resulte falta laboral alguna imputable al trabajador, la empresa entregara al interesado y a sus





Representantes escrito acreditativo del archivo del expediente sin sanción.

Asimismo, siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el segundo párrafo de este artículo, o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, 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.

En cualquier caso, la apertura del expediente, el tiempo que se tarde en resolver la misma y el hecho que el trabajador se encuentre desplazado, interrumpirán los plazos de prescripción.

Una vez resuelto el expediente, en los casos de suspensión de empleo y sueldo estas sanciones se comenzarán a cumplir obligatoriamente a partir del primer lunes laboral siguiente a la resolución dictada.

Por último, el incumplimiento por parte de la empresa del procedimiento aquí fijado, dará lugar a la nulidad de la sanción.

Se consideraran causas justificadas, las ausencias al puesto de trabajo por privación de la libertad del trabajador, siempre que no exista sentencia condenatoria firme y siempre que el interesado haya comunicado en el menor plazo de tiempo posible la situación en que se encuentra, en el caso de que la privación de libertad superara las 72 horas, la empresa procederá a la suspensión del contrato del trabajador afectado.

Con independencia de lo aquí fijado, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de la empresa y los Representantes Legales de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

#### **Artículo 64. Prescripción y Graduación de las Sanciones**

Entre el hecho causante que motiva la aplicación del régimen disciplinario y la imposición de la sanción por parte de la empresa no podrá transcurrir en las faltas tipificadas como leves más de 10 días, en las tipificadas como graves más de 20 días y en las tipificadas como muy graves más de 60 días.



Una vez ejecutado los expedientes y cumplidas las sanciones, estas prescribirán a los doce meses de haberse cometido la falta que dio lugar a la aplicación del Régimen Disciplinario y por lo tanto no tendrán validez alguna dentro del expediente laboral del trabajador en la empresa.

Las sanciones que podrán imponerse por parte de la empresa consistirán en:

- a) Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días; Postergación para el ascenso hasta un año; Exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante seis meses desde el hecho producido.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días; Postergación para el ascenso hasta cinco años; Exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante un año desde el hecho producido; Despido disciplinario.

## **Capítulo IX. Derechos Sindicales y de Representación de los Trabajadores**

### **Artículo 65. Participación de los Trabajadores en la Empresa**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este capítulo.

### **Artículo 66. Derechos de Carácter General de la Representación Legal de los Trabajadores**

En el caso de que exista alguna cuestión no contemplada en la redacción de éste capítulo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá condicionar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Asimismo, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

Existirá un tablón de anuncios en cada centro de trabajo el que los sindicatos debidamente implantados en la empresa, podrán insertar comunicaciones, a cuyo

efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Cuota sindical:

A petición expresa del trabajador/a afiliado a Organizaciones Sindicales Legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontara de la nomina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente y efectuará el ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

De carácter obligatorio, la Empresa facilitará mensualmente a la máxima representación de la Organización sindical correspondiente en el Centro de trabajo, la relación nominal y justificante correspondiente de las cuotas transferidas.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio, acuerdan la posibilidad de que los comités de centro o delegados de personal puedan establecer o fijar una cuota mensual, anual, etc., cuya aportación será voluntaria por parte de los trabajadores a descontar de su nomina. Para ello, la empresa entregara al inicio de la relación laboral y recogerá una vez cumplimentado por el trabajador un documento individual en el que de forma voluntaria determine su conformidad o negativa al pago de la misma. Dicho documento será elaborado por el comité de centro e incorporará una copia para que una vez cumplimentado por el trabajador, la empresa entregue copia a la representación de los trabajadores, estando en todo momento disponible para que el trabajador pueda darse de alta o baja cuando así lo determine.

Por último, la empresa se obliga a transferir puntualmente estos importes a la cuenta corriente que igualmente se determine, entregando a su vez al comité de empresa o delegados de personal la relación nominal y justificante correspondiente de las cuotas transferidas.

### **Artículo 67. Elecciones Sindicales**

Para la participación de los trabajadores en los órganos de representación, previamente deberán de haber fomentado elecciones sindicales de acuerdo con la normativa vigente. Por ello, y para aquellos casos en los que sea necesario, a efectos meramente electorales, recogemos en el presente convenio la distribución del personal de cara a clarificar el encuadramiento de cada una de las categorías profesionales y de los trabajadores en los distintos colegios electorales, que se establezcan a tal efecto:

Colegio A: Técnicos y administrativos, integrado por las siguientes categorías:

Todas las que se reflejan en el artículo 14 del presente Convenio dentro del

colectivo de Administración.

Colegio B: Especialistas y no cualificados, integrado por las siguientes categorías:

Todas las que se reflejan en el artículo 14 del presente Convenio dentro de los Colectivos de Operaciones y Taller.

Asimismo, según lo previsto en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

### **Artículo 68. Comités de Empresa o Delegados de Personal**

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En caso que sea inferior se elegirán delegados de personal en función del número de trabajadores en el centro, quienes ostentaran la representación en igual forma que los comités de empresa.

#### 1. Funciones de los distintos comités de centro o delegados de personal.

Con el Comité Intercentros constituido, los comités de empresa y delegados de personal deberán de ejercer una labor de seguimiento, vigilancia y control. Para ello cuenta con una serie de obligaciones y derechos, entre los cuales se encuentran:

- a) Participar por los cauces fijados en la toma de decisiones del comité Intercentros, respetando y acatando las decisiones de este último como órgano superior durante su vigencia.
- b) Recibir del comité Intercentros en el menor tiempo posible la información y documentación de cuantas cuestiones entienda dicho comité.
- c) Actuar de extensión del comité Intercentros en su centro de trabajo, actuando de forma consensuada.
- d) Tienen la obligación de velar por el cumplimiento en su centro de trabajo de cuantas cuestiones, competencias y obligaciones ostente el comité Intercentros, como extensión y parte del mismo, comunicando a su vez las incidencias y actuando de forma consensuada con el comité Intercentros para la solución de la situación planteada. Además actuarán como órgano colegiado, en el caso que la situación planteada solo afecte a su centro de trabajo.
- e) Intervenir en todos aquellos problemas laborales que bien de carácter individual o colectivo se produzcan en el ámbito de su centro, de forma





consensuada con el comité Intercentros y acatando las decisiones de este último al respecto.

f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, instando al comité Intercentros en caso que afecte a más de un centro a formular, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. En los casos que solo afecte a su centro ejercerá las acciones legales oportunas de consenso con el comité Intercentros.

g) Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley y de acuerdo con lo fijado en el presente Convenio Colectivo respecto a órganos superiores.

h) Asumir cualquier competencia delegada del comité Intercentros.

i) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

j) Recibir la copia telemática de los contratos que se realicen así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

k) Conocer en el ámbito de su centro de trabajo, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen. Actuarán de acuerdo con lo fijado en el presente convenio colectivo respecto a órganos superiores.

l) Ser informado trimestralmente en el ámbito de su centro acerca de la evolución de la empresa, de los negocios, de la producción, del programa, etc., muy especialmente informara sobre las incorporaciones previstas o disminuciones de personal o vehículos en el centro, posibles reestructuraciones, cambio de ubicación del centro de trabajo u oficinas, etc., es decir, la empresa trasladara las líneas básicas de crecimiento, viabilidad, mantenimiento del status del año de referencia.

m) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

n) Colaborar con la Empresa para conseguir el cumplimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la misma, debiendo de ser informado de acuerdo con lo establecido en el régimen disciplinario de todas las





amonestaciones y sanciones impuestas por parte de la empresa en su centro de trabajo.

o) A su vez los miembros del comité de empresa tienen obligación de en su conjunto de mantener el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la Empresa señale expresamente como de carácter reservado.

## 2. Garantías:

A los delegados de personal o miembros del Comité de empresa se les reconocen las siguientes garantías:

a) Ningún delegado o miembro de comité, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio Legal de su Representación. Si el despido o las faltas muy graves obedecieran a otras causas, deberá instruirse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité y Delegado Sindical del sindicato al que pertenezca el trabajador sujeto a expediente, siempre que la Sección Sindical se hallare reconocida como tal de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas técnicas, organizativas, de producción o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente.

## 3. Crédito de horas sindicales:

Para el ejercicio de sus funciones la normativa vigente otorga a los representantes elegidos un determinado número de horas sindicales, siendo necesario para su utilización la comunicación a la empresa con una antelación mínima de 36 horas, es decir, comunicar la liberación del trabajador con la suficiente antelación para que ésta pueda sustituirle y no cause trastornos en los



servicios encomendados.

Asimismo, los representantes de los trabajadores acogidos al presente convenio podrán acumular anualmente en una bolsa, las horas sindicales a que tienen derecho pudiendo hacer cesión de crédito horario entre ellos a través del comité de empresa, secciones sindicales legalmente constituidas u organizaciones sindicales representadas en el ámbito de la empresa.

La distribución de dicha bolsa se realizara de acuerdo con los estatutos internos de funcionamiento de cada organización, pudiendo ser distribuir las citadas horas en uno o varios de sus componentes de su mismo centro de trabajo sin rebasar el máximo total que legalmente correspondan, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

La Empresa respetará y garantizará las dos liberaciones a tiempo completo que concedió la Dirección de Empresa desde su constitución a los Comités de Málaga y Madrid respectivamente, liberaciones adicionales al crédito sindical fijado en la normativa vigente.

Asimismo, en las mismas condiciones la empresa garantiza la cláusula de garantía respecto a las horas sindicales por delegado de personal o miembro de comité fijada en el acuerdo de adhesión al convenio colectivo del centro de trabajo de Barcelona.

Al resto de centros de trabajo, con el fin de armonizar y extender esta mejora a los comités de centro restantes o delegados de personal, la empresa concede, respeta y garantiza en todo momento la ampliación del crédito sindical en 2 horas mensuales por delegado de personal o miembro de comité. Dichas horas serán adicionales y en las mismas condiciones de las que les pudiera pertenecer por la normativa vigente.

Los delegados de prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene, por las propias Mutuas Patronales y Organizaciones Sindicales. Dada la amplitud de lo expresado anteriormente, será competencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada centro, el establecer el Plan de Formación a seguir, Centro de formación, tiempo necesario para la misma y acreditación del curso realizado.

#### 4. Material de los comités o delegados de personal.

Se acuerda dotar por parte de la Empresa en los Centros de Trabajo, siempre que sus características lo permitan, a los Comités de Empresa de un local acondicionado de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de Trabajadores. Con la finalidad de clarificar lo definido en el Estatuto al respecto, ambas partes acuerdan que la empresa proporcionara un espacio mínimo en los

locales referidos directamente proporcional al espacio requerido según el número de puestos de trabajo a ocupar simultánea y habitualmente por del comité en cuestión, es decir, por los liberados habituales que tenga dicho comité, debiendo ser ampliado o reducido según dichas necesidades. En cualquier caso, y a efectos aclaratorios de cuál es el espacio mínimo del local, se acuerda regirse por la siguiente escala en función del número de puestos de trabajo a ocupar:

Comité de 5:	1 puesto de trabajo
Comité de 9:	2 puestos de trabajo
Comité de 13:	3 puestos de trabajo
Comité de 17:	4 puestos de trabajo
Comité de 21:	5 puestos de trabajo

A partir de aquí, se seguirá aplicando la misma proporción de ampliación de números de puesto según los miembros del comité de empresa en cuestión.

Asimismo, también se hará entrega del material necesario para el desarrollo de su actividad, considerándose el mínimo necesario en base a la nueva actualidad y a las distintas funciones que desarrollan los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, los siguientes puntos:

- Material fungible necesario de oficina que se solicite por la Representación Legal de los Trabajadores.
- Una Línea telefónica y fax, con salida directa al exterior, es decir, independiente de las oficinas de la empresa.
- Un Teléfono móvil de Empresa liberado para cada uno de los Centros con Representación Legalmente Constituida.
- Un equipo informático actualizado por puesto de trabajo.
- Una Fotocopiadora, escáner e impresora (multifunción) por oficina, independiente del resto de oficinas de la empresa.
- Material consumible informático que se solicite.
- Mobiliario en buenas condiciones, cubriendo las necesidades de sillas, mesas y armarios para la custodia de documentación con las medidas de seguridad necesarias.
- Tablón de anuncios independiente de la empresa, con cristal y cerradura, que impida el acceso libre.



- Lugar de reuniones y celebración de asambleas, de acuerdo con el artículo 77 y 78 del estatuto de los trabajadores.

## 5. Ciberderechos Sindicales.

Ambas partes manifiestan la importancia del impacto de las nuevas tecnologías en nuestro entorno laboral. El objetivo, es por un lado, velar por el legítimo derecho de la empresa a garantizar el buen uso de las herramientas y los medios técnicos que pone a disposición de los trabajadores y, por otro, el pleno ejercicio de los derechos de representación sindical, salvaguardando el derecho a la intimidad de los trabajadores y sus representantes. Así, a cada comité de empresa o sección sindical legalmente establecida, en cada centro de trabajo, se le garantizará como parte del material mínimo para el desempeño de sus funciones: Intranet, Internet, correo electrónico y cuenta de correo.

Los representantes de los trabajadores que dispongan de estos medios técnicos para el desempeño de su actividad profesional, podrán hacer uso de ellos para establecer las formas de comunicación sindical, así como el acceso a la información generada por la empresa (circulares, normativas, resumen de prensa, etc.).

## **Artículo 69. Comité Intercentros**

### 1. El Comité Intercentros.

Dicho órgano está constituido según lo establecido en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, estando compuesto por un máximo legal de trece miembros, aunque por acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores podrá quedar fijado en menor cuantía, pudiendo ser aumentado o disminuido cuando se considere, de acuerdo con su régimen interno de funcionamiento, garantizando en todo momento la proporcionalidad de las organizaciones sindicales y centros de trabajo, teniendo en cuenta los resultados de las elecciones sindicales en el momento de la recomposición, así como variaciones considerables de plantilla que se fueran producido.

Los miembros de este comité serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal de forma proporcional a la suma de todos los trabajadores que ostenten dicha condición en la totalidad de los centros de trabajo que afecta el presente convenio, manteniendo a su vez la proporcionalidad en cuanto a la pertenencia de los delegados a las distintas Organizaciones Sindicales y garantizando en todo caso la participación de todas las que alcancen un mínimo del 10% del total de delegados que existan en las empresas recogidas en este convenio.

De entre todos los miembros del Comité Intercentros será elegido un Presidente y un Secretario, y existirá un Reglamento de Régimen Interno de Funcionamiento



del Comité para garantizar su funcionamiento y su estabilidad.

Los miembros del Comité Intercentros podrán ser sustituidos según se recoge en el Reglamento de Régimen Interno del Comité Intercentros en su art. 5.3 (apartado 1.º Acuerdos de gran relevancia), y cuando cambie la composición de los Delegados de Personal o Comité de Empresa del Centro de Trabajo.

La sede social de este Comité queda fijada en C/ Cueva de Viera, n.º 2, polg. Industrial Antequera Málaga.

Las Organizaciones Sindicales se comprometen a mantener un diálogo fluido con las Empresas recogidas en este Convenio Colectivo de Empresa que permita la mejor relación laboral con las menores tensiones posibles.

## 2. Dotación de medios.

### A) Medios técnicos.

Para hacer las funciones de Representación encomendadas por los trabajadores, la Empresa dispondrá de todo lo necesario al igual que si de un comité de centro se tratara (oficinas con la dotación suficiente, sala de reuniones, teléfonos móviles y fijos, ordenadores, Internet e Intranet, fax, impresora, fotocopiadora, escáner, cuentas de correo electrónico, material fungible, mobiliario de oficinas, etc.), comprometiéndose por parte del Comité a hacer un uso correcto desde el principio de la buena fe contractual.

Por lo tanto y a efectos aclaratorios, la dotación anteriormente reseñada será totalmente independiente a la que le pueda corresponderle al comité de centro de Antequera (Málaga).

### B) Crédito sindical.

Al Presidente y al Secretario independientemente del crédito sindical que les pudiera corresponder por ser delegados de personal o miembros de comité de centro, la Empresa les concede, garantiza y respeta la Liberación Total, para centrar al máximo la gestión y poder desarrollar su cometido como Representantes Legales de todos los Trabajadores de las Empresas recogidas en el Convenio Colectivo de Empresa, si bien, por acuerdo del Pleno las horas pertenecientes a una de las mencionadas liberaciones, han pasado a formar parte de una bolsa anual siendo distribuidas entre los miembros del comité Intercentros de acuerdo con los criterios rectores fijados a tal efecto por el mencionado órgano, hasta nueva resolución.

Al resto de miembros del Pleno del Comité Intercentros con independencia del crédito sindical que les pudiera corresponder por ser delegados de personal o miembros de comité de centro la empresa asumirá, garantizará y, por lo tanto,





concederá sin cargo al crédito sindical, como tiempo considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y por lo tanto retribuido, la totalidad del tiempo empleado por los miembros del comité Intercentros para asistir a las distintas reuniones de dicho órgano, así como el necesario para realizar el consecuente viaje que conllevaría.

Por último, tampoco computarán como horas de crédito sindical y si como trabajo efectivo en las mismas condiciones que el párrafo anterior, el tiempo utilizado en las reuniones, viajes ida y vuelta, preparación previa de las mismas y el abordar conclusiones si fuera necesario, de los miembros del Pleno del Comité Intercentros que formen parte de la Comisión Negociadora designada para la Negociación del Convenio Colectivo (para la preparación y conclusiones solo se concederá un día como máximo).

En los mismos términos que la Comisión Negociadora anteriormente reseñada ambas partes acuerdan extenderlo a la Comisión Paritaria del convenio que realizara el seguimiento del mismo.

#### C) Gastos de funcionamiento.

Se acuerda por ambas partes, que la Empresa asumirá los gastos que genere el funcionamiento del Comité Intercentros tal y como viene haciendo habitualmente aplicando el acuerdo establecido por ambas partes para este tipo de gastos. Este presupuesto garantiza en todo momento la cobertura económica de la Representación de los Trabajadores Legalmente constituidos permitiendo el funcionamiento del mismo y aplicándole la subida económica correspondiente al año en curso. En todo caso y afectos aclaratorios la empresa asume con independencia del presupuesto citado en el acuerdo anteriormente reseñado pero en las mismas condiciones que en él se fija (de organización, de cuantías, etc.), los gastos que genere el funcionamiento de las comisiones Negociadora y Paritaria (viajes, dietas, hoteles, etc.).

En el supuesto de que existiera de manera puntual alguna discrepancia entre las partes en cuanto a hacer efectiva dicha cobertura, si no se llegara a acuerdo, será potestad de la Comisión Paritaria el decidir si procede o no la Cobertura Económica en el caso concreto que origina dicha discrepancia.

En cualquier caso, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, acuerdan que durante la vigencia del presente convenio se creara un presupuesto real y efectivo que permita la autogestión directa e independiente por parte del comité Intercentros en el manejo de gastos, contrataciones de viajes, pago de dietas, pago de kilómetros, hoteles, etc., debiéndose poner en marcha dicha autogestión en el primer año de vigencia del presente convenio. Dicho presupuesto se ajustara a los gastos reales de los años precedentes, sin que este cambio en la gestión provoque merma o incremento general de los gastos anuales habidos en





ejercicios precedentes.

### 3. Competencias.

Se le reconoce la plena competencia y por lo tanto la máxima autoridad por parte de los trabajadores al Comité Intercentros durante la vigencia del convenio en todas las materias que posteriormente se detallan, además de todas las que la normativa vigente pudiera otorgar, todos los temas de ámbito general que afecten a todos los centros de trabajo o en su defecto que afectase a más de un centro, así como asumir todas las competencias que les sean delegadas por cualquier centro de trabajo, asumiendo a su vez todas las competencias en el caso que no existiese Representación Legal en algún centro, para que todo trabajador se encuentre amparado ante la Empresa:

- a) Negociación del Convenio Colectivo.
- b) Negociación colectiva en lo referente al artículo 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Negociación de los expedientes de regulación de empleo en las materias referidas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de todos y cada uno de los centros de trabajo que componen la empresa.
- e) Proponer a la dirección de la empresa medidas de seguridad e higiene de carácter general y vigilar su cumplimiento, mientras no exista comité Intercentros de seguridad y salud.
- f) Codecisión en la elección mutua (empresa-comité), siempre que ésta esté acordada explícitamente en el convenio colectivo o bien la legislación vigente en cada momento así lo estipulase.
- g) Designar a los miembros que por la parte social conformaran cualquier comisión que sea creada.
- h) Intervenir en todos aquellos problemas laborales que bien de carácter individual o colectivo se produzcan en el ámbito de la empresa.
- i) Ser informados por la dirección de la empresa sobre los objetivos económicos, sobre la evolución de dichos objetivos y en definitiva sobre la situación económica, según se recoge en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Realizará cuantas acciones crea necesario frente al empresario o en su caso, frente a la autoridad laboral competente para restaurar posibles vulneraciones de





la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social, así como posibles incumplimientos de pactos, acuerdos alcanzados, convenio colectivo, etc.

#### 4. Derechos.

El Comité Intercentros, tiene el derecho a ser informado:

a) Todas las partes representadas en el presente convenio colectivo reconocen al Comité Intercentros su capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estime en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

b) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector del transporte; sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y su programa.

c) Anualmente tendrá conocimiento y a su disposición el balance, la cuenta de resultados, memoria y, en general, de cuantos documentos se faciliten a la dirección de la empresa.

d) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

e) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

f) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

g) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado dicho Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

h) Ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido, en la totalidad de centros de trabajo.

i) En lo referente a estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

#### 5. Obligaciones.

El Comité Intercentros tiene la obligación de velar y vigilar por que se cumpla



todo lo referente a:

- a) Traslada en tiempo y forma a la totalidad de comités de centro cualquier información de interés en su poder que haga referencia a su centro de trabajo, o bien sean de carácter general que afecte a más de un centro.
- b) Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respeto de los pactos recogidos en este Convenio.
- c) Velar por la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- d) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- e) Participación, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa (Institución Social, Becas, etc.) en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- f) Colaborará con la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la misma.
- g) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la Empresa señale expresamente como de carácter Reservado.
- h) El Comité Intercentros velará porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal, como para los ascensos y velará asimismo por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

## **Artículo 70. Secciones Sindicales**

Al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos más representativos en la empresa podrán constituir secciones sindicales y elegir a delegados sindicales, con las mismas garantías, derechos y términos expresados en la citada ley.

## **Capítulo X. Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **Artículo 71. Seguridad y Salud Laboral. Aspectos Generales**

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el Trabajo, se estará a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales de



8 de noviembre de 1995 y cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituya a estas.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnico, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas y adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

b) Los planteamientos, actuaciones y medidas que la empresa pongan en ejecución en relación con esta materia irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

c) Asimismo, los trabajadores tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo se procederá a la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.

e) En todo caso, la responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas. Así mismo, la empresa será responsable de las contratadas y subcontratadas, exigiéndoles a estas los requisitos correspondientes relativos a evaluación de riesgos, planificación de la prevención, formación, información y control de la salud, en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) A los efectos del presente convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados accidentes laborales los definidos en el artículo 115 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social) o aquella que la sustituya.

g) Por último, los trabajadores y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



## **Artículo 72. Los Delegados de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y el Comité Intercentros de Seguridad y Salud**

### 1. Los Delegados de Prevención.

De acuerdo con la participación que el capítulo V de la ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga a los representantes de los trabajadores, en cada centro de trabajo de las empresas afectadas por este convenio se designarán en la proporción que la misma ley establece a los delegados de prevención.

Dicho nombramiento se realizará mediante designación directa realizada por el comité de centro o delegados de personal de entre los miembros del mismo y de acuerdo con su régimen interno de funcionamiento. Excepcionalmente, en virtud de una formación, amplitud de conocimientos, dedicación, experiencia, etc., en la materia, los comités de centro podrán designar a un trabajador que no sea miembro de comité o delegado personal para que desarrolle esta tarea. Este trabajador tendrá los mismos derechos, garantías, obligaciones que como si de un delegado de personal o miembro de comité se tratara.

El comité de centro podrá revocar el nombramiento de un delegado de prevención cuando lo considere oportuno y sustituirlo por otro, al igual que si de una dimisión se tratara. Los delegados de prevención ejercerán hasta no exista nombramiento de su sustituto.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán del crédito necesario para el desarrollo de las funciones que le sean encomendadas por el CSS, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

Será de obligado cumplimiento para la empresa el entregar copia mensual a los delegados de prevención de la parte social, de las investigaciones de los accidentes que se produzcan en el desarrollo de la labor diaria de los trabajadores, con el fin del estudio de los accidentes, y sus estadísticas, etc.

Con el objetivo de facilitar el análisis y las obligaciones de un delegado de prevención de la parte social, la empresa estará obligada a comunicar en el menor tiempo posible, a todos y cada uno de los accidentes de trabajo que se produzcan considerados inicialmente como graves o muy graves y muy especialmente los accidentes de circulación que se produzcan con vehículos de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, así como los que pudieran suceder en la ida o vuelta a su puesto de trabajo (accidente en Atínele), independientemente de sus consecuencias. En dicha comunicación se proporcionara todos los datos que la empresa tenga en el momento Ejemplo: (vehículo, conductor y su estado, carga, personas que acuden para prestar la ayuda suficiente, posibles causas a priori, etc.).

### 2. El Comité de Seguridad y Salud de centro.



El Comité de Seguridad y Salud es el Órgano Paritario y Colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos en cada centro de trabajo.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y de otra parte por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. Se reunirá en sesiones ordinarias (un mínimo de 3 al año) y en sesiones extraordinarias, de acuerdo con las normas que se establezcan en su régimen interno de funcionamiento.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud de centro la vigilancia y control de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

### 3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Al amparo del capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dado que las empresas afectadas por este convenio cuentan con numerosos centros de trabajo y con el objetivo de coordinar los numerosos delegados de prevención que existen en la empresa, su labor diaria, propuestas etc., las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la creación de un comité Intercentros de seguridad y salud, que deberá de constituirse en un plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio colectivo.

El CSS Intercentros ejercerá una función de liderazgo y coordinación con el resto de CSS de centro y estará constituido de una parte por un máximo de cinco delegados de prevención y de otra parte por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. Se reunirá en sesiones ordinarias (un mínimo de cuatro al año) y en sesiones extraordinarias de acuerdo con las normas que se establezcan en su régimen interno de funcionamiento.

El nombramiento de los miembros del CSSI de la parte social le corresponde al Pleno del Comité Intercentros que lo hará de acuerdo con las normas establecidas en su régimen interno de funcionamiento. De los cinco miembros al menos tres deberán de tener la doble condición, ser delegado de prevención en su centro de trabajo y ser miembro del pleno del comité Intercentros.

Los delegados de prevención en el CSSI seguirán ejerciendo sus funciones hasta que no medie comunicación de su cese por el órgano que los nombró o que hayan presentado ante la empresa y el comité Intercentros su dimisión.

Los acuerdos del CSSI, así como las nuevas disposiciones legales que pudieran surgir, serán transferidos a la Comisión de Seguimiento del Convenio para su inclusión en el Convenio Colectivo.

El comité Intercentros de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- d) Acceder y, en el caso en que alguno lo solicite, facilitar copia a todos los miembros del CSS de toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Conocer y, en el caso en que alguno lo solicite, facilitar a todos los miembros del CSS. cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- f) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- g) Promover y participar en investigaciones sobre:
- 1) Evaluación y control de riesgos.
  - 2) Incidencia de daños derivados del trabajo.
  - 3) Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- h) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por Incapacidad Temporal, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- i) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- j) Conocer e informar sobre la periodicidad, dotación y frecuencia de las labores de limpieza de las instalaciones de la empresa, evaluando los resultados y formulando las consideraciones oportunas para la corrección de las deficiencias.

k) Participar y estudiar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos laborales.

l) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el CSSI en función de las tareas y necesidades de la prevención.

m) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

n) Participar en la asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

\* En materias de carácter general:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

\* En materia de Organización de la Prevención:

a. Podrán proponer a la dirección de la empresa la modalidad de organización de la prevención que se adoptará en la empresa de acuerdo a la legislación aplicable y a las necesidades concretas de la misma.

b. Participarán y podrán proponer la concertación de una entidad acreditada como servicio de Prevención externo, su revocación o suspensión.

\* En materia de Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención:

a. Podrán proponer el procedimiento y la entidad o personas que realizarán la evaluación de riesgos.

b. Participaran en la elaboración del Plan de Prevención que resulte de dicha

evaluación de riesgos.

c. Acordar la paralización de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as.

\* En materia de Formación en Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente.

a. Participar en el diseño, discusión y aprobación de cualquier campaña o plan de información, formación en materia de Salud Laboral, Seguridad o Medio Ambiente que pretenda dirigir a los trabajadores/as (entendiendo por este concepto todas aquellas personas que se encuentren dentro del ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación), y Delegados/as de Prevención.

En cuanto a la dotación de medios que dispondrá el CSSI en su parte social, ambas partes acuerdan que los medios técnicos (ordenador, impresora, fax, etc.) serán compartidos con los que cuente el comité de centro respectivo o el comité Intercentros en su sede. Si bien, al máximo responsable de la materia en la parte social la empresa le entregará un teléfono móvil liberado en igualdad de condiciones que los entregados al comité Intercentros.

En cuanto al crédito sindical la empresa garantiza una liberación a tiempo completo para el máximo responsable que designe el Comité Intercentros, si bien, a criterio de dicho comité podrá distribuirse de forma diferente, siempre y cuando dicha distribución se realice en alguno/s de los miembros del CSSI.

Asimismo, la empresa asumirá sin cargo al crédito sindical el tiempo necesario para que los delegados de prevención puedan viajar, preparar y asistir a las reuniones del órgano paritario, considerándose dicho tiempo a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

En cuanto a los gastos que genere el funcionamiento del CSSI, la empresa asumirá todos aquellos que genere la celebración de reuniones, así como otros que se pudieran dar en ejercicio de sus funciones con motivo de asistencia a CSS de centro, investigación de accidentes, etc.... Dichos gastos serán cubiertos en igualdad de condiciones que al Comité Intercentros.

### **Artículo 73. Vigilancia de la Salud**

1) La empresa está obligada a proporcionar los reconocimientos médicos anualmente a todos los trabajadores, siendo para éstos de carácter voluntario. Este período podrá reducirse si los trabajos reúnen circunstancias especiales de riesgo y se deberá prestar especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad.

2) Los reconocimientos médicos se elaborarán a partir de la evaluación de riesgos, definiéndose y justificándose explícitamente por la empresa la selección de los



procedimientos de diagnóstico y seguimiento así como qué es lo que se pretende vigilar y con qué objetivos. Se seleccionará, en consecuencia, aquellas situaciones que deberían ser objeto de vigilancia sanitaria, bien porque no se ha conseguido eliminar completamente el riesgo o bien por las peculiaridades de los trabajadores/as expuestos.

3) Se fijarán previamente los criterios de actuación preventiva ante la posible pérdida de salud de los trabajadores/as. Las posteriores decisiones oportunas de acción preventiva se determinarán de manera conjunta por la representación de los trabajadores/as y la empresa.

4) En el caso de una nueva incorporación o de una reincorporación después de una IT de larga duración (tres meses mínimo) de un trabajador/a a un puesto de trabajo se le practicarán las pruebas médicas pertinentes con relación al puesto de trabajo que vaya a ocupar, con unos contenidos mínimos y que sirvan de referente para el seguimiento y control de la eficacia futura de las intervenciones preventivas.

5) Organización de las actividades de vigilancia de la salud que debe contemplar los siguientes principios mínimos:

a. Que cause el menor número de molestias a los trabajadores. Por tanto, debe organizarse de manera que no vaya en detrimento del descanso mínimo de los trabajadores/as estipulado en convenio.

b. Que no suponga costes a cargo del trabajador/a y que el tiempo dedicado sea jornada efectiva de trabajo.

c. Se decidirá de manera conjunta (empresa y representación de los trabajadores en cada centro de trabajo) las fechas más idóneas y distribución de las fechas para los distintos colectivos de trabajadores.

6) Se proporcionará a los integrantes del CSS al menos un informe anual de la vigilancia de la salud en la empresa con resultados colectivos (al no ser personales se mantendrá la confidencialidad de los datos clínicos) por puestos de trabajo.

7) Los resultados de vigilancia de la salud con relación a los puestos de trabajo deberán analizarse y contrastarse con los datos sobre la exposición, y actuar en consecuencia, replanteando si es necesario la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Deberá estar previsto cómo realizar dicha modificación.

8) Se proporcionará en el menor tiempo posible una copia a los trabajadores/as de los resultados del reconocimiento médico que se le haya practicado en cada caso con las debidas medidas de protección y respeto a la confidencialidad e





intimidad personal del trabajador/a, por tanto, el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante de lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

9) Adicionalmente a los reconocimientos que se establezcan de carácter general para cada categoría, ambas partes acuerdan que el personal de movimiento con edad superior a 45 años, que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, podrán solicitar a ésta a través de los servicios de la mutua de accidentes y asumiendo el coste, la realización de pruebas medicas específicas de espalda (radiografías, resonancias, o similares).

Este derecho podrá ser solicitado por el trabajador una vez cada tres años.

#### **Artículo 74. Máquinas Eléctricas para Realizar la Carga y Descarga de los Vehículos**

De acuerdo con lo redactado en los convenios precedentes en relación a esta materia y con el objetivo que en el actual convenio se cumpla el objetivo final propuesto, las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan como norma de obligado cumplimiento, el que la empresa proporcionara, a todos los trabajadores independientemente al centro que pertenezcan, una maquina eléctrica para realizar las labores de carga o descarga en todas las tiendas, almacenes y proveedores del cliente principal. Dicha maquina podrá formar parte de la dotación habitual del vehículo o se proporcionará en el momento de la carga-descarga.

La aplicación de esta norma es de carácter indefinido y su suspensión no se podrá realizar de forma unilateral por parte de la empresa. Asimismo, en el caso que la herramienta anteriormente citada no sea puesta a disposición del trabajador de forma permanente éste quedara exonerado de realizar la carga-descarga del vehículo, sin que por ello, el trabajador incurra en ningún tipo de falta, incumplimiento laboral, etc.

Para poder dar cumplimiento a lo redactado en el primer párrafo se establece una moratoria que finaliza el 31 de diciembre de 2014 para que tal medida, de alcance al 100% de los trabajadores de la empresa que dan servicio a este cliente y que a día de la firma de este convenio colectivo todavía no se benefician, con la excepción de problemas puntuales que se pudieran dar, motivados éstos en





denegación de permisos, nuevos clientes, etc., sin que ello pueda dar como resultado una generalidad o extenderse en el tiempo.

De carácter transitorio y hasta lograr el objetivo anteriormente fijado, la empresa se obliga a ampliar paulatinamente la cobertura de la medida tal y como se refleja a continuación:

Adquisición de máquinas para la vigencia del presente convenio colectivo.-La empresa garantiza como mínimo el siguiente número de máquinas que se incorporaran por cada año de vigencia de este convenio:

- Año 2011, durante el primer semestre 15 máquinas y durante el segundo semestre 20 máquinas.

- Año 2012, 30 máquinas al año, 15 por cada semestre.

- Año 2013, 45 máquinas al año, 35 nuevas y 10 por renovación anticipada, la mitad de las estipuladas en el primer semestre y la otra mitad en el segundo.

Asimismo, la empresa manifiesta la clara y decidida intención de ubicar las máquinas eléctricas en los establecimientos del cliente, por lo que a partir del año 2011 iniciará los trámites oportunos.

Dicha medida conllevará un periodo de transición por lo que deberán de convivir la ubicación en vehículos y la implantación en establecimientos del cliente, por lo que las partes se comprometen a realizar los cambios necesarios para no duplicar máquinas en vehículos y en establecimientos, mientras que queden otros trabajadores que no se beneficien de esta implantación.

Las conversaciones sobre este tema se producirán en el seno del CSSI y de los CSS de centro, donde se informará, analizará, valorará, etc.

En relación a la adquisición de nuevas máquinas y a las cantidades anteriormente reseñadas, ambas partes acuerdan que en el caso que las máquinas sean ubicadas en establecimientos del cliente, dichas cantidades se duplicaran.

Para ejercer el control de esta medida por parte de la representación legal de los trabajadores, la empresa entregara al comité Intercentros documento firmado y sellado haciéndose constar en el mismo las matriculas de los vehículos de la empresa, unidad de negocio que pertenecen, centro de trabajo que pertenecen; así como las máquinas existentes en la actualidad con su matrícula y vehículo que esta asignada. Todo ello se hará con fecha de 31 de diciembre del año 2011. En años sucesivos la empresa se obliga a entregar el mismo informe actualizado a fecha 31 de diciembre.

De igual forma se elaborará por cada año de vigencia de este convenio un



registro de máquinas ubicadas en los establecimientos, sin que las que actualmente se están utilizando cuenten como implantadas durante la vigencia de este convenio.

Renovación de máquinas.-Se entenderá por renovación de máquina, aquellas que antes de cumplir cinco años desde su incorporación a la empresa sufran desperfectos que se considere siniestro, es decir, la rotura total o parcial cuyo precio de reparación es manifiestamente desproporcionado en relación al precio de adquisición lo que conlleva al desistimiento de llevarlo a cabo.

En el caso, que no sea necesario máquinas de renovación la empresa se obliga a incorporar la totalidad de máquinas comprometidas para el año en cuestión.

Las renovaciones que se realicen con posterioridad a los cinco años desde la incorporación de la maquina a la empresa, serán asumidas en su totalidad por la misma y por tanto no formaran parte de las cuantías establecidas anteriormente.

### **Artículo 75. Ropa de Trabajo, Calzado de Seguridad, Guantes y Otros**

1. A todo el personal que les sea obligado la utilización de uniforme (Conductores, incluidos los de ruta Nacional o Internacional, talleres, etc.), se le hará entrega del vestuario de temporada durante los meses de abril y septiembre, consistente en el detalle que posteriormente se realiza. En cualquier caso para que un trabajador tenga derecho a su dotación anual, tendrá que llevar un mínimo de 4 meses en la empresa.

- Vestuario de Verano:

5 camisetas o 3 camisas de cuello, 2 pantalones, 3 pares de guantes y 1 chaleco reflectante.

- Vestuario de Invierno:

2 camisas, 2 pantalones, 1 sudadera, 1 chaleco o parka a elección del trabajador (solo los años impares), un chubasquero (solo los años pares), 1 botas/ calzado de seguridad y 3 pares de guantes.

2. Para el personal de nuevo ingreso en las empresas afectadas por este convenio colectivo, la empresa le entregara el siguiente vestuario en un plazo no superior a 30 días, con la salvedad que las tallas sean especiales:

- 2 pantalones, 2 camisetas, 2 sudaderas la primera vez y un parka o chaleco a elección del trabajador.

A su vez, el mismo día de su comienzo se le entregara un par de botas, un par de guantes y un chaleco reflectante.





En el caso que no supere el período de prueba a voluntad del propio trabajador, la empresa tendrá derecho a descontar el 50 % del valor del vestuario entregado de su liquidación, si previamente dicho importe está acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, existiendo documentación acreditativa de dicho acuerdo y del coste que a la empresa le ha podido conllevar dicha dotación de vestuario.

3. Para los equipos de protección individual (guantes, calzado, chaleco reflectante, etcétera), que se deterioren antes de lo previsto en este Artículo y que el trabajador así lo acredite, la empresa se compromete a adelantar dicho equipo, pudiéndolo ésta, descontar si fuera posible de la siguiente dotación de vestuario a entregar.

4. La elección de color, tejido, etc., será de la empresa y los trabajadores tendrán la obligación de ir correctamente uniformados.

### **Artículo 76. Garantía y Protección a la Maternidad**

La mujer embarazada, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando pueda existir cualquier tipo de riesgo para el embarazo, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto. Este cambio se producirá por solicitud facultativa y la reubicación del puesto de trabajo deberá conllevar que la trabajadora pueda desarrollar una actividad laboral con normalidad que no perjudique su estado físico, psíquico o sensorial.

Por otra parte y como mejora pactada en este convenio colectivo a las personas que terminen el descanso por maternidad fijado en la normativa vigente en cada momento, incorporándose a su puesto de trabajo, se le concederá una tarde libre semanal con cargo a la empresa durante los tres meses siguientes, favoreciendo así la adaptación a la nueva situación creada entre el trabajo y el hecho de la maternidad.

Esta concesión será incompatible si la trabajadora solicita la reducción de jornada que le pudiera corresponder por la legislación vigente y adicional a los beneficios que le pueda corresponder por lactancia.

Por otra parte y de acuerdo con lo que se establece con la legislación vigente, acerca del derecho del trabajador de ausentarse una hora en el trabajo durante el período de lactancia, por acuerdo entre representación legal y empresa, el trabajador que lo desee podrá sustituir este permiso por una de las fórmulas siguientes:

a. Reducción de jornada de una hora diaria al comienzo o al final de la misma, o bien esta podrá ser dividida en media hora al inicio y media hora en el final, siendo esta retribuida en ambos casos como una hora de trabajo efectiva.

b. La acumulación de esta hora podrá ser cambiada por permiso retribuido en tantos días como acumulación haya efectuado. Por tanto, cuando la trabajadora haya acumulado tiempo suficiente para cubrir un día de jornada efectiva podrá solicitar un día de permiso, si bien deberá solicitarlo con al menos 7 días de antelación al disfrute.

c. Por una licencia retribuida de al menos quince días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute por maternidad. Si se opta por esta modalidad la trabajadora deberá de comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación.

Tanto en los casos b y c la duración de la licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

### **Artículo 77. Trabajadores Especialmente Sensibles**

Aquellos trabajadores y/o grupos de trabajadores que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

### **Artículo 78. Drogodependencia**

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

#### **A) Preventiva.**

Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

#### **B) Asistencial.**

Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

#### **C) Reinsertiva.**

El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

D) Participativa.

Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación de los trabajadores o en su defecto al propio personal.

E) No sancionadora.

El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Intercentros concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada que en el mismo órgano fije y siempre dentro de la vigencia el presente Convenio.

## **Capítulo XI. Conciliación Vida Laboral y Familiar, Igualdad de Oportunidades, Violencia de Género y Acoso**

### **Artículo 79. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

Es deseo de las partes firmantes de este convenio colectivo es el que, respetando las necesidades organizativas de la empresa, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, la empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

### **Artículo 80. Igualdad de Oportunidades**

La empresa está obligada 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

El plan de igualdad de la empresa recoge el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En él se fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y

evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados en el plan de igualdad se contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En el plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

### **Artículo 81. Violencia de Género**

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará 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.

### **Artículo 82. Acoso Sexual; Acoso por Razón de Sexo**

La empresa deberá 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 esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

## **Capítulo XII. Formación en la Empresa**

### **Artículo 83. Formación Continua: Objetivos**

Las partes firmantes del presente convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional de sus trabajadores, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por



ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Por ello, ambas partes manifiestan la plena disposición a actuar de buena fe, colaborando conjuntamente en todos los aspectos que tengan que ver con la Formación, dada la importancia que la misma tiene para el futuro y evolución de la propia Empresa.

Asimismo, la empresa garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

#### **Artículo 84. Formación en la Empresa**

Ateniéndonos al criterio de cobertura presupuestal, se establecen tres tipos de formación:

1. Formación a cargo de las aportaciones de los trabajadores y las empresas afectadas por este Convenio Colectivo a los fondos del FORCEM.

Por acuerdo entre representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa se establece, que la totalidad de cursos que se realicen con cargo a los fondos del FORCEM (Aportación nominal de los trabajadores y empresas a la formación) en las empresas afectadas por este convenio colectivo serán previamente consensuados para la decisión, organización, horarios de los mismos, fecha, colectivo al que va destinado, elección de empresa formadora, etc.

Ateniéndonos al párrafo anterior, la empresa dará la información suficiente al comité Intercentros sobre el presupuesto anual, y ambos conjuntamente elaborarán el calendario o planning anual de la formación dentro del 1er. Trimestre de cada año. Dicho calendario o planning deberá ser directamente proporcional a las plantillas totales de cada centro de trabajo y permitirá la cesión de cuota entre los centros si no se prevé realizar más acciones formativas del plan formativo propuesto.

Cualquier incumplimiento que la parte empresarial haga con respecto al uso del presupuesto destinado sin que este consensuado con el comité Intercentros dará lugar a que la empresa cubra con fondos propios ese gasto.

2. Formación con cargo a presupuestos o medios propios del empresario.

Aquellos cursos que se realicen con presupuesto o medios propios del empresario y que se impartan fuera de la jornada laboral, serán previamente consensuados

con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo. La asistencia a los citados cursos será siempre de carácter voluntario para los trabajadores.

Asimismo, la empresa y el comité Intercentros se obligan a establecer la escala de compensación en función del tiempo destinado por los trabajadores asistentes a estos tipos de cursos.

Por último, aquellos cursos que se realicen dentro de la jornada laboral con presupuesto y medios propios del empresario, la empresa estará obligada a informar con una antelación mínima de 72 horas a la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo de la materia que se va a impartir, fechas, horarios, colectivo al que va destinado, etc.

### 3. Formación a cargo de asociaciones Patronales, sindicatos, etc...

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de Formación o Reciclaje, impartidos por empresas debidamente autorizadas oficialmente, Asociaciones Patronales o Sindicatos. Cuando se trate de un grupo de más de 10 trabajadores empresa y representación legal de los trabajadores valoraran el cambio de turno para la asistencia a dichos cursos sin perjuicio del normal proceso productivo.

### **Artículo 85. Formación de Reciclaje de los Conductores. CAP y ADR**

La empresa se obliga a proporcionar a todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), que serán impartidos por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, asumiendo por tanto la empresa la totalidad de costes que esta formación pudiera acarrear. Asimismo, la empresa abonará los gastos que una vez superado el curso provengan de la renovación- obtención de la tarjeta, certificado de aptitud, etc., que sea requerido por las autoridades competentes.

En las mismas condiciones, la empresa se obliga a proporcionar la formación para la renovación del carné de mercancías peligrosas (ADR) de aquel trabajador que le sea exigido por las autoridades, dado el trabajo que realiza en la empresa. Una vez superado el curso la empresa abonará los gastos provenientes de la expedición por parte de las autoridades de la autorización requerida para transportar estas materias.

Asimismo, la totalidad de horas dedicadas por el trabajador a la formación de renovación CAP y ADR serán consideradas a todos los efectos como trabajo efectivo. Es por ello, que los cursos se desarrollaran preferentemente en días laborales si bien, para facilitar la organización de los mismos y que estos causen los mínimos trastornos logísticos a la empresa y a los clientes, previo acuerdo del comité Intercentros y la empresa, los cursos se podrán desarrollar en días de

descanso de los trabajadores afectados, sin que este hecho pueda contravenir las disposiciones legales tanto en materia laboral como en normativa de tiempos de conducción y descanso.

En el caso que el trabajador haya asistido a los citados cursos en días de descanso preestablecidos en su cuadrante de trabajo, la empresa le compensará a éste con tiempo equivalente al dedicado o bien abonará la cantidad de 10,50 €/hora.

En el caso de trabajadores que debido al trabajo que realizan en la empresa les sea exigido por las autoridades el carné de mercancías peligrosas (ADR) y no superen los cursos-exámenes de renovación de la autorización que le habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, la empresa ubicará a éste en otro puesto de trabajo desempeñando la misma categoría y por un periodo no superior a seis meses, dando así la oportunidad al trabajador de realizar un nuevo intento de obtención.

### **Capítulo XIII. Definición de Categorías**

#### **Artículo 86. Definición de Funciones por Categoría**

##### **1. 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.

##### **1.1 Director de Área o departamento.**

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, estando al frente de alguno de los departamentos en que la empresa se estructura. 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».

##### **1.2 Director o Delegado de Sucursal.**

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que



ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de esta categoría y la anterior, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

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

### 1.3 Jefe de Servicio o Responsable de Área en la empresa.

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

### 1.4 Titulado de Grado Superior (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.

### 1.5 Titulado de Grado Medio (Ingenieros Técnicos y Auxiliares Titulados).

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.

## 2. Grupo II. Personal de Administración.

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/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios Informáticos u ofimáticas y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Igualmente, estarán comprendidas las funciones de atención a clientes y proveedores con respecto a sus demandas, quejas, pedidos, cobros o cualquier otra circunstancia que afecte al servicio y al buen nombre de la Empresa.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o





cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

#### 2.1 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 estructuren, 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.

#### 2.2 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.

#### 2.3 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 no excedan de siete, ambos inclusive, pueden actuar de responsable de los mismos.

Sus funciones podrán ser polivalentes, pudiendo realizar cualquier tipo de trabajo de carácter administrativo.

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

#### 2.4 Oficial de segunda.

Pertencen 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 informáticos.

#### 2.5 Auxiliar administrativo.





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

Dentro de sus cometidos, podrá realizar funciones o tareas de la empresa, realizando funciones propias de administración tales como: Recogida y entrega de impresos o documentos, en oficinas públicas y privadas; así como el diligenciamiento sencillo de los problemas burocráticos de la misma, tales como: Confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

### 2.6 Telefonistas o recepcionistas.

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

### 3. Grupo III. Personal de Movimiento y Superior de Operaciones.

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, si bien, en este grupo figura personal superior que ejerce labores de mando y/o organización en el departamento logístico de la empresa.

#### 3.1 Jefe de tráfico de primera.

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, el material, las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.

El personal de esta categoría puede actuar de Jefes de los Centros de Trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

#### 3.2 Jefe de tráfico de segunda.

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior Categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

#### 3.3 Auxiliar de Jefe de tráfico.





Es el que, bajo supervisión directa de un Jefe de Tráfico de superior Categoría y recibiendo órdenes de éste, las trasmite a sus subordinados, dirigiendo la prestación de servicios de un grupo de hasta quince vehículos de la Empresa o contratados por ella, recayendo las responsabilidades si las hubiera sobre el de Superior Categoría.

Además estos trabajadores podrán realizar labores administrativas del propio departamento similares a las de un auxiliar administrativo.

### 3.4 Conductor mecánico formador.

Se encuadran en esta categoría los trabajadores que hayan superado el periodo de formación y las pruebas que conlleva dicho periodo y que se encuentran fijadas en el acuerdo de creación de la categoría de fecha 26 de mayo de 2008.

En cualquier caso, el número de trabajadores que accederán a esta categoría deberá de estar en la proporción de 1 por cada 50 trabajadores en cada centro de trabajo de la unidad de negocio de T2. En el caso que exista algún centro que se encuentre con más de 20 y menos de 50 conductores, se acuerda por ambas partes que acceda un trabajador a esta categoría.

Su función principal en esta categoría será, la de impartir formación insitu, es decir, formación práctica en el vehículo que está destinado habitualmente o en el vehículo que le puedan destinar temporalmente para impartir dicha formación. La formación a impartir irá destinada a aquellos trabajadores de nueva incorporación o bien a trabajadores que sus responsables jerárquicos le indiquen, motivado tal decisión en consumos o averías excesivas del vehículo habitual que conduzca el afectado.

Dicha función deberá ser desarrollada a la vez que sus funciones como conductor en la empresa

El conductor formador estará obligado a pasar cada 36 meses un reciclaje que constara de formación teórica (de repaso), actualización de conocimientos, así cualquier curso que la comisión creada para tal efecto decidiera introducir, este conductor lo debe realizar, en caso contrario quedaría democionado.

### 3.5 Conductor mecánico.

Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía.



Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento del vehículo, protección y manipulación de la mercancía.

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà 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.

### 3.6 Conductor.

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 complementadas necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà 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.

### 3.7 Conductor-repartidor de vehículos ligeros.

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. Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberà realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Deberà cumplimentar los trámites administrativos propios del transporte que efectúe, en cuanto a la entrega y recogida de mercancía y cobro se refiere.

### 3.8 Mozo especializado.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos,

movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Podrá realizar estas funciones, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas ejecutar, tanto de forma manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

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.

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

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

### 3.9 Mozo ordinario de carga y descarga.

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, entrega, carga o descarga de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

## 4. Grupo IV. Personal auxiliar.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares que de la principal empresa, tanto en las instalaciones de este como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación:

### 4.1 Jefe de taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

### 4.2 Jefe de equipo.

Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de taller, toma parte personal en el

trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

#### 4.3 Encargado de almacén.

Es el empleado 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 distribuirlas 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.

#### 4.4 Oficial de primera.

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.

#### 4.5 Oficial de segunda.

Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teóricos 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.

#### 4.6 Oficial de tercera o Mozo especializado de taller.

Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Aprendiz, Peón o Mozo de taller, poseyendo conocimientos generales del oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

#### 4.7 Mozo de taller.

Es aquél 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, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

#### 4.8 Vigilante o Guarda.



Tiene a su cargo la vigilancia de almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

#### 4.9 Personal de mantenimiento y limpieza.

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

### Capítulo XIV

#### Tablas Salariales Convenio Acotral 2011

Categorías	Salario base mensual	P. presencia y horas extras	Salario anual
Grupo I. Personal superior y técnico			
Grupo A			
Jefe de servicios	1.435,01 €	12,90 €	22.036,18 €
Inspector principal	1.303,62 €	11,54 €	20.065,33 €
Grupo B			
Ingenieros y licenciados	1.326,78 €	11,87 €	20.412,67 €
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1.107,91 €	9,72 €	17.129,62 €
Grupo II. Personal administrativo			
Jefe de sección	1.148,90 €	10,10 €	17.744,45 €
Jefe de negociado	1.101,69 €	9,96 €	17.036,41 €
Oficial de primera	1.063,58 €	9,35 €	16.464,67 €
Oficial de segunda	992,60 €	8,74 €	15.399,99 €
Auxiliar administrativo	953,00 €	8,38 €	14.805,97 €
Grupo III. Transporte de mercancías			
Jefe de tráfico	1.086,58 €	9,48 €	16.809,76 €
Jefe tráfico segundo	1.038,91 €	8,99 €	16.094,67 €
Jefe de tráfico tercero	1.008,21 €	8,71 €	15.634,15 €
Conductor mecánico formador	1.152,36 €	11,41 €	20.588,26 €
Conductor mecánico	1.062,57 €	10,66 €	17.289,60 €
Conductor	1.004,44 €	10,18 €	15.577,56 €
Conductor moto y furgoneta	978,57 €	8,41 €	15.189,48 €
Ayudante	958,48 €	8,25 €	14.888,15 €
Mozo especializado	953,30 €	8,20 €	14.810,54 €
Mozo carga y descarga	928,34 €	7,99 €	14.436,16 €
Grupo IV. Personal de talleres			
Jefe de taller	1.202,19 €	10,69 €	18.543,79 €
Encargado contraestrate	1.068,34 €	10,69 €	16.536,12 €
Encargado general	1.047,13 €	10,69 €	16.217,90 €
Encargado almacén	1.007,89 €	10,69 €	15.629,35 €
Jefe de equipo	1.035,18 €	10,69 €	16.038,69 €
Oficial primero	1.014,79 €	10,69 €	15.732,79 €
Oficial segundo	995,00 €	10,69 €	15.436,03 €
Oficial tercero	969,13 €	10,69 €	15.047,95 €
Mozo de taller	953,30 €	10,69 €	14.810,54 €
Personal subalterno			
Telefonista	936,76 €	8,08 €	14.562,42 €
Portero	929,87 €	8,03 €	14.459,00 €
Vigilante	915,36 €	7,91 €	14.241,35 €
Limpiadora	915,36 €	7,91 €	14.241,35 €

#### Otros conceptos económicos

Plus de transporte	106,79 €
Plus de carga y descarga	162,65 €
Plus de Nocturnidad	70,00 €
Paga extra	Salario base mes/paga
Paga Septiembre	511,00 €
Compensación hora de domingo T2	7,10 €
Horas extras T2	12,81 €
Ayuda escolar	125,00 €
Ayuda hijos minusválidos	42,01 €
Dieta nacional completa	41,00 €
Dieta internacional	62,00 €
Domingos y festivos ruta	76,27 €

### Capítulo XV. Cláusulas Adicionales

#### Cláusula adicional primera

En el supuesto caso de ser aprobado el Convenio Nacional o Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera, ambas partes se comprometen a reunirse en el menor tiempo posible y cuantas veces sea necesario para comprobar su afectación con respecto al presente convenio colectivo y en caso de que proceda, realizar las adaptaciones necesarias para adecuar el texto a la nueva normativa.

#### Cláusula adicional segunda.

Dando cumplimiento al criterio marcado en el acuerdo celebrado en Madrid el día 8 de febrero de 2006 en su punto 10 (concepto dietas) la empresa garantiza el continuar aplicándolo hasta conseguir lo allí garantizado a todos los trabajadores afectados por este convenio que no cumplan el criterio fijado en dicho acuerdo. Para ello, la empresa realizará un incremento mínimo mensual en base de cotización de 100 €.

#### Cláusula adicional tercera.

Fundamentado en el mismo objetivo de los convenios precedentes, «unificar condiciones económicas, sociales, laborales, etc.» pero sin que tal objetivo conlleve la pérdida de las ya adquiridas por parte de los trabajadores en los





distintos centros de trabajo, habiendo acordado ambas partes una única estructura de retribución salarial para la totalidad de trabajadores indistintamente al centro que pertenezcan, y reconociendo los firmantes de este convenio que se parte de condiciones salariales referenciadas en convenios provinciales sectoriales y mercados laborales en donde cada centro de trabajo se encuentra ubicado que las hace diferentes en la actualidad, se acuerda que la empresa se compromete y garantiza en todo momento que la aplicación de este convenio colectivo no dará lugar a una remuneración menor contemplada en su globalidad anual, a la que un trabajador le pudiera pertenecer si se le aplicase el convenio provincial sectorial de referencia.

En el caso, que realizando la comparativa por categorías entre ambos convenios, aplicando para ello los mismos criterios contables, resultase que algún trabajador/es estuvieran percibiendo menor retribución anual, la empresa se obliga a resarcir dicha perdida, previo acuerdo con el comité Intercentros donde se fije cuantía, ámbito de aplicación, vigencia, etc.... de lo contrario sería considerado como mejora unilateral concedida y daría derecho a la aplicación de la cláusula siguiente.

Cláusula adicional cuarta.

Teniendo como objetivo final la unificación total de condiciones salariales y laborales por categoría en todos los Centros de Trabajo de la empresa en territorio Nacional, pero partiendo del reconocimiento por las partes, del esfuerzo que se ha de realizar en conjugar un incremento económico de costes que supone su cumplimiento, con el afianzar la competitividad y viabilidad de la empresa en el sector, que hace que el objetivo planteado se temporice a medio plazo, ambas partes acuerdan que mientras exista el comité Intercentros y un único convenio colectivo de aplicación, bajo ningún concepto ya sea unilateralmente concedido, previo pacto con la representación legal de los trabajadores de un centro o con los propios trabajadores, la empresa podrá realizar y/o conceder ninguna mejora ni laboral, ni social, ni económica. En caso contrario cualquier medida adoptada habrá generado el derecho al resto de trabajadores de la misma categoría en los distintos centros trabajo de la empresa, debiéndose aplicar automáticamente por parte de la misma.

Si la mejora es económica ésta se hará efectiva a todos los salarios de la misma categoría en todos los centros de trabajo, exceptuando a aquellos trabajadores pertenecientes al centro de mayor retribución. Asimismo la mejora será parcial en aquellos centros que con la aplicación de esta cláusula logren alcanzar al centro de mayor retribución.

Por tanto, para que una mejora se pueda hacer efectiva en un centro de trabajo y no en el resto deberá de haber un pacto previo entre el comité Intercentros y la empresa que recoja el texto integro de la aplicación de la mejora, es decir, en qué





consiste las pretensiones, ámbito de aplicación, vigencia, etc.

Con un propósito de transparencia y de facilitar la vigilancia y control, la empresa a la firma del presente convenio se obliga a entregar un documento firmado y sellado con los diferentes salarios por centros de trabajo al comité Intercentros. Asimismo en cada revisión salarial anual, la empresa actualizara dicho documento entregando un ejemplar sellado y firmado al comité Intercentros.

Cláusula adicional quinta.

Con el objetivo de ofrecer todas las garantías posibles a los trabajadores de la empresa ante situaciones imprevistas y de cubrir un vacío regulador en el presente convenio colectivo, ambas partes acuerdan, que en el caso que se produzca una desvinculación de este convenio por cualquier causa (venta de parte de la empresa, renuncia expresa por las partes en su conjunto a la aplicación de un convenio único, desaparición de la estructura de representación de los trabajadores en ámbito estatal, etc....), el procedimiento que se llevara a cabo para la aplicación del convenio sectorial de referencia será el siguiente:

Se seguirá aplicando hasta finalización de su vigencia el presente convenio colectivo y una vez finalizado se procederá a la aplicación automática de la totalidad del convenio sectorial de referencia y por lo tanto los trabajadores afectados quedaran totalmente desvinculados del presente convenio.

Dicho cambio de convenio conlleva ineludiblemente la aplicación de un nuevo sistema de retribución salarial, conceptos, etc., pero a través de esta cláusula queda garantizado el derecho del trabajador afectado que sea perjudicado salarialmente por este cambio a percibir a través de un concepto denominado ad personam, una cuantía económica equivalente, proporcional al periodo devengado, proveniente del resultado obtenido al realizar una comparativa de los sistemas de retribución salarial en computo global anual entre ambos convenios, aplicando para ello los mismos criterios contables.

En caso el que dicha comparativa arroje un resultado negativo, el trabajador habrá consolidado dicha remuneración y por tanto la empresa no tendrá derecho a tal descuento.

Asimismo, los trabajadores que pertenezcan al centro o centros afectados en el momento de producirse la desvinculación, tendrán derecho a mantener todas sus condiciones laborales.

Salvo pacto en contrario, a todos los trabajadores que ingresen en el centro o centros de trabajo afectados una vez producida la desvinculación, les será de aplicación el convenio sectorial de referencia.

Cláusula adicional sexta.



La empresa se compromete y garantiza el realizar en el año 2013 un incremento adicional a los ya establecidos de 14,50 € mensuales a todos los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor mecánico formador y la de conductor mecánico. Dicho incremento se realizara en base de cotización a través del concepto de salario base, teniendo carácter de consolidable.

Cláusula adicional séptima.

Ambas partes acuerdan que el importe mínimo de cálculo para cualquier indemnización en las categorías de conductor mecánico formador, conductor mecánico y conductor será el formado por:

Salario base mensual, plus de carga y descarga mensual, importe integro anual fijado para el tercer año de la bolsa de vacaciones, plus transporte mensual, nocturnidad mensual, horas extras mensuales, plus de tren de carretera, antigüedad consolidada o ad personam, prorrateo mensual de la paga de septiembre, la prorrateo mensual de las tres gratificaciones extraordinarias y plus de zona mensual en caso de que el trabajador lo perciba.

En ningún momento, este cambio puede dar como resultado la aplicación de un importe de referencia de cálculo inferior al que se viniera utilizando en el año 2010 (una mensualidad habitual, conceptos salariales y extra salariales).

Cláusula adicional octava.

Ambas partes acuerdan dar validez a los distintos acuerdos alcanzados en ámbito comité intercentros y en las distintas comisiones paritarias celebradas desde que el convenio es de ámbito estatal y afecta a todos los trabajadores de la empresa, siempre que en las pertinentes actas el texto reseñado no confronte con lo pactado en el presente convenio o lo desvirtúe y por lo tanto el mismo sirva como regulador para posibles vacios normativos o situaciones no reguladas que en el nuevo convenio colectivo puedan existir.

Lo que las partes firman en prueba de conformidad, en Madrid a 10 de marzo de 2011.

## **ANEXO I**

### **Recibo de finiquito**

Empresa

CIF.

Empleado

DNI.



Fecha cese

Causa

El trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada, aceptando expresamente la extinción de la relación laboral por el motivo indicado y quedando extinguida la misma todos los efectos, y recibiendo en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con cuyo recibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos adeudados con la referida empresa, comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar a la empresa.

Conceptos	Importe
Parte Proporcional Pagas Extras	
Indemnización	
Vacaciones no disfrutadas	
Suma....	
Líquido a percibir...	

SÍ/NO renuncio a la presencia del representante legal de los trabajadores.

En ..... a ..... de ..... de 201.....

Recibí,

Firma del trabajador,

