

## TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VENTORE, S.L. AÑOS 2002/2004

### Capítulo I

#### Sección I. Ámbito de Aplicación

##### **Artículo 1. Funcional**

El presente Convenio obliga a la empresa Ventore, S.L., y a sus trabajadores/as pertenecientes a los centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

##### **Artículo 2. Personal**

Este Convenio es de aplicación a la totalidad del personal integrado en la empresa, y también a todo aquel que ingrese en la misma durante su vigencia.

##### **Artículo 3. Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor, en cuanto a su parte económica, con fecha 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), siendo su duración por tres años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre del año 2004.

##### **Artículo 4. Prórroga y Revisión**

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, seguirá vigente su parte normativa y los conceptos económicos se revisarán según los acuerdos que se adopten al respecto por ambas partes.

#### Sección II. Condiciones económicas

##### **Artículo 5. Incrementos Económicos**

Para los años 2002, 2003 y 2004, se ha llegado al acuerdo de efectuar el incremento del 2% en cada año, sobre todos los conceptos retributivos determinados en los Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

En el caso de que el IPC real de cualquiera de los años de vigencia del presente Convenio superara el 2%, se abonará la diferencia existente sobre todos los conceptos económicos de los Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

#### Sección III. Disposiciones varias

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

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador/a le corresponde, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

Las disposiciones legales que en el futuro pudieran promulgarse y que impliquen variaciones bien económicas o bien en el número de horas de trabajo serán de aplicación si, consideradas en cómputo anual, mejorasen lo pactado en este Convenio. En caso contrario, se estará a lo convenido.

### **Artículo 7. Garantía Personal**

En el caso de que algún trabajador/a, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas, en sus conceptos fijos, que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir con aplicación de este Convenio, dicho trabajador/a tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal.

### **Artículo 8. Cláusula de Interpretación, Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, representantes de los trabajadores/as y la empresa, en la forma que decidan ambas organizaciones.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquello que interpreten tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso de no haber acuerdo, se recurrirá a la autoridad laboral competente.

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones legales pertinentes.

### **Artículo 10. Régimen de Trabajo**

Ambas partes contratantes convienen en que la productividad, tanto personal como la de los demás factores en la marcha de la empresa, constituye uno de los medios principales para el logro de la elevación del nivel de vida de los trabajadores/as que en ella se integran.

Consecuentemente, los trabajadores/as deben colaborar de modo eficaz en sus respectivas tareas para lograr que la empresa sea próspera y productiva. Por todo

lo cual, se estima que el rendimiento actual debe ser aumentado en la medida posible para así alcanzar la máxima productividad.

### **Artículo 11. Polivalencia**

Los trabajadores/as podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de su categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente, ni discriminación o vejación para el mismo.

### **Artículo 12. Dimisión y Plazo de Preavisos**

El personal regido por este Convenio que deseara cesar en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento con la siguiente antelación o plazo de preaviso:

Personal directivo:	6 meses
Resto de trabajadores/as:	15 días

## **Capítulo II**

### **Sección I. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 13. Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo ordinaria queda establecida en 1.788 horas en cómputo anual; dicha jornada se considera efectiva de trabajo distribuida en 40 horas semanales de lunes a viernes. La jornada normal empezará a computarse a partir de la hora del inicio de la misma.

Ello no obstante, se seguirá aplicando la normativa especial sobre jornada en el sector del transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual de trabajo.

Durante cuatro días de la Feria de Málaga y los días 24 y 31 de diciembre la jornada será de 7 a 13 horas. Las 12 horas que suponen dicha jornada ya están deducidas del cómputo anual.

### **Artículo 14. Vacaciones**

El personal tendrá derecho al disfrute de 21 días laborables de vacaciones, el periodo se iniciará en todo caso en lunes laboral.

El salario para estos efectos será el que figura en la tabla salarial del Anexo I, incrementado con la antigüedad consolidada, en su caso.

### **Artículo 15. Permisos y Licencias Especiales**

Los permisos y las licencias especiales a que se puede acoger el personal que afecte este Convenio serán los siguientes:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 5 días naturales por nacimiento de un hijo.
- 3 días naturales por adopción de un hijo.
- 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días naturales para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos días tendrán la consideración de retribuidos.

## **Capítulo III**

### **Sección I. Percepciones salariales**

#### **1. Salario base**

### **Artículo 16. Salarios Base/devengo**

Los salarios base serán los especificados en la tabla salarial del Anexo I para cada categoría laboral.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, domingos, festivos, descansos, vacaciones y permisos retribuidos.

#### **2. Complementos personales**

### **Artículo 17. Congelación Plus Antigüedad**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, a todo trabajador/a que tuviera consolidado algún tramo en concepto de antigüedad se le regularizará dicho complemento en función de la parte proporcional del tiempo

transcurrido desde la última consolidación hasta el 31 de diciembre de 1998.

El trabajador/a que no tuviera consolidada cantidad alguna por este complemento, no se le regularizará cuantía alguna.

Como compensación a la congelación de dicho complemento, se aumentará el mismo con el importe correspondiente al cálculo de siete años de antigüedad.

Una vez completado el importe por dicho complemento, el mismo quedará consolidado en su importe, denominándose el mismo "antigüedad consolidada", no experimentando aumento alguno, ni podrá ser absorbido bajo ningún concepto.

### 3. Complementos de calidad o cantidad

#### Artículo 18. Plus de asistencia.

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía determinada en el Anexo I del presente Convenio.

El referido plus se devengará por 25 días de trabajo al mes para el personal de cobro diario y por 30 días de trabajo para el personal de cobro mensual.

#### **Artículo 19. Plus de Trabajos Nocturnos**

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 40% del sueldo o salario base de Convenio más la antigüedad consolidada que, en su caso, le correspondiera.

#### **Artículo 20. Tareas**

Esta prestación consiste en una cantidad diaria fijada en función del trabajo efectivo realizado, definida la misma por los parámetros que se describen en el Anexo III de este Convenio.

En este concepto se consideran incluidas expresamente la posible realización de horas extraordinarias o el exceso de horas de presencia, en su caso, sobre la jornada normal de trabajo.

### 4. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes

#### **Artículo 21. Paga Extra de Beneficios**

En concepto de participación de beneficios, los productores/as afectados por este Convenio percibirán anualmente y en los quince primeros días del mes de marzo una Paga Extra, consistente en el importe de 30 días de salario base más el importe de 30 días de la antigüedad consolidada, en su caso, incrementado con el importe de 25 días del Plus de Asistencia más un complemento (85,9860 E para el

2002), siendo el importe total a cobrar por esta paga el determinado en el Anexo I del Convenio. Se tomarán para su cálculo los importes correspondientes al Convenio vigente en el momento del abono de la misma.

### **Artículo 22. Pagas Extras de Julio y Navidad**

La empresa abonará a su personal en cada una de las pagas mencionadas una cuantía conforme se indica para el abono de la participación en Beneficios en el artículo núm. 21 de este Convenio.

### **Artículo 23. Paga Extra de Octubre**

La Empresa abonará a sus trabajadores/as, entre los días 15 de septiembre y 10 de octubre, una gratificación extraordinaria consistente en el importe determinado en el Anexo I del Convenio, sin distinción de categoría o puesto de trabajo.

## Sección II. Percepciones no salariales

### 1. Indemnizaciones o suplidos

#### **Artículo 24. Dietas**

Se acuerda en pactar una dieta a los productores afectados por este Convenio según los importes determinados en el Anexo I del Convenio.

La dieta completa se entenderá cuando pernocte fuera de su domicilio habitual.

#### **Artículo 25. Gastos de Desplazamiento**

A los trabajadores/as que tengan que desplazarse para realizar su función a los lugares situados a partir de los dos kilómetros del punto donde está situada la señal de situación de la población del centro de trabajo, se le abonará por la empresa el precio del billete del servicio público de viajeros que tenga que utilizar. En el supuesto de que el trabajador/a se viera obligado a utilizar su propio vehículo, se abonará la compensación correspondiente a razón de 0,1683 euros/km (28 ptas./km).

Esta obligación desaparecerá en caso de que la empresa ponga a disposición de sus trabajadores/as vehículos propios y adecuados para estos desplazamientos.

#### **Artículo 26. Plus de Transporte**

Se abonará un plus de transporte por día de asistencia al trabajo, sólo a los conductores/as-mecánicos, de las cuantías determinadas en el Anexo I del Convenio:

## **Artículo 27. Franquicia en el Servicio**

Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho, caso de necesitarlo personalmente, a hacer uso del servicio de transporte de mercancías entre distintas plazas de su empresa dos veces al año, con un límite de cincuenta kilómetros por vez, en régimen de servicio gratuito y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social Artículo 28. Compensación salarial en caso de enfermedad o accidente.

En caso de que un trabajador/a tenga que darse de baja por accidente laboral durante el trabajo, la empresa cubrirá la diferencia hasta el 100% del salario base de Convenio, más plus de asistencia. Para los casos en que el trabajador/a sea internado o intervenido quirúrgicamente por enfermedad común o accidente laboral, la empresa cubrirá hasta el cien por cien tan sólo del salario base; a estos efectos, la fractura de miembros no se equiparará a la intervención quirúrgica.

Por otra parte, en los procesos por enfermedad común no contemplados en el párrafo anterior, la empresa abonará al trabajador/a hasta el cien por cien del salario base durante los siete primeros días de la baja, pudiendo el trabajador/a hacer uso de este derecho tan sólo dos veces al año.

3. Acción social de la empresa

## **Artículo 29. Jubilación Anticipada**

El productor que con más de quince años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir la edad reglamentaria, la empresa le abonará las cantidades determinadas en el Anexo II del Convenio.

Para la concesión de estas ayudas será requisito inexcusable que el trabajador/a interesado solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja en la empresa, antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha que cumpla la edad que corresponde.

## **Artículo 30. Ayuda para Estudios**

La empresa tiene creado un fondo anual de ayudas de estudio a favor de los hijos de los trabajadores/as en activo por una cuantía global máxima de 3.606,07 €.

Este fondo se repartirá, por acuerdo de la Comisión de Becas y la empresa, entre todos los hijos de los trabajadores/as que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente y que deberán unir a la solicitud:

1. Enseñanza Superior (Estudios Universitarios): Presentar junto a la solicitud

certificación de las asignaturas aprobadas del curso anterior y la matriculación en el curso actual.

2. Educación Especial: Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.

3. Educación Infantil (a partir de los tres años), Primaria (desde los seis a los doce años) y Secundaria (ESO, Bachillerato o F.P. grado medio): Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

4. Enseñanzas de régimen especial: Enseñanzas Artísticas y Enseñanza de Idiomas (Escuelas Oficiales de Idiomas). Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.

5. Restantes enseñanzas: Presentar junto a la solicitud acreditación de haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas pendientes del curso anterior, así como acreditar estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

Sólo se concederán las ayudas cuando los estudios sean realizados e impartidos por centros oficiales o reconocidos oficialmente como tales por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Únicamente se concederá una ayuda por hijo y año.

La Comisión de Becas estará formada por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos por los representantes de los trabajadores/as.

Dicha Comisión de Becas, para la concesión de las ayudas, tendrá presente en todo momento la normativa implantada en cada momento por la LOGSE o norma que la sustituya.

### **Artículo 31. Seguro Complementario de Accidentes de Trabajo**

Para todo el personal fijo de la empresa con edad inferior a los 65 años se establece un seguro colectivo de vida y accidentes, con primas a cargo de la misma, que garantiza a los asegurados las siguientes cuantías:

1. Muerte por enfermedad común:	12.651,30 €
2. Muerte por accidente no laboral:	12.651,30 €.
3. Muerte por accidente de circulación:	12.651,30 €

4. Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional o Invalidez Permanente derivada de accidente laboral: 21.035,42 €.

Se hace constar que la obligación de concertar el mencionado seguro surtirá efecto al mes de la contratación del trabajador/a.

### **Artículo 32. Retirada de Carné de Conducir**

Para los casos de retirada de carné de conducir vehículos de la empresa y realizando un servicio por cuenta de ella, la empresa suscribirá a favor de los conductores/as de plantilla un seguro de retirada de carné de conducir por la cantidad mensual de 535,05 € durante el periodo de un año, pudiendo la empresa optar entre formalizar el seguro o acoplar al trabajador/a en otra categoría durante el periodo que dure la retirada de carné.

Se exceptúan los casos de retirada de conducir como consecuencia de la ingestión de alcohol o imprudencia temeraria.

### **Artículo 33. Vestuario**

La empresa entregará anualmente al personal, excepto al de oficina, dos camisas de verano y dos de invierno, dos pantalones, dos chamarretas y dos pares de zapatos.

## **Capítulo IV**

### **Sección I. Conciliación de la vida familiar y laboral**

### **Artículo 34. Reducción de la Jornada por Motivos Familiares**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un

familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### **Artículo 35. Excedencias**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencia:

- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- A un periodo de hasta un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporasen.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

### **Artículo 36. Derecho a la Reserva del Puesto de Trabajo**

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

- Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de periodo de suspensión.

- Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

### **Artículo 37. Riesgo Durante el Embarazo y Periodo de Lactancia**

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los resultados revelasen riesgo para la seguridad

y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos, así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 38. Despido y Extinción del Contrato**

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato en los siguientes supuestos:

- La de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o están disfrutando de ellos o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, debiendo ser, en todo caso, justificada ante la representación sindical u organismo laboral competente.

## **Capítulo V**

### Sección I. Derechos sindicales

#### **Artículo 39. Declaración de Principios Sindicales**

La empresa respetará el derecho de los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador/a a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier otro punto no reflejado en el artículo se remitirá al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

#### **Disposiciones Transitorias**

Primera. Plan de Pensiones.

La empresa se compromete a implantar un Plan de Pensiones desde el 1 de enero de 2002, inclusive, en las condiciones que se pacten con los representantes de los trabajadores.

#### **Disposición Final**

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte tanto la relación laboral como las económicas, se estará por ambas partes a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto resulte de aplicación en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancía por Carretera; Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo (BOE de 21 de septiembre de 1995) o norma legal que la sustituya, así como demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Málaga, 10 de mayo de 2002



Por la empresa Por la representación de los trabajadores

### ANEXO I. SALARIOS Y CONCEPTOS VARIOS.

#### AÑO 2002 EUROS (ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)

Puestos de trabajo	Salario base	Paga beneficios	Paga verano	Paga Navidad	Paga Octubre	Vacaciones	Dieta	Media dieta	Plus asistencia	Plus transporte
Cobro mensual										
Jefe de Servicios	971,7344	1.135,2157	1.135,2157	1.135,2157	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Jefe de Sección	762,5702	926,0455	926,0455	926,0455	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Encargado General	716,9834	880,4587	880,4587	880,4587	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Oficial 1ª Admtvo.	700,1851	863,6604	863,6604	863,6604	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Aux. Admtvo./Telf	611,3074	774,7827	774,7827	774,7827	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Cobro diario										
Conductor-mecánico	25,0201	914,1394	914,1394	914,1394	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	3,0952	3,0051

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio día para cálculo tarea =	Salario base + Plus Asistencia + Plus Transporte	Euros
	Días del mes	29,6529

#### AÑO 2003 EUROS (ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)



Puestos de trabajo	de	Salario base	Paga beneficios	Paga verano	Paga Navidad	Paga Octubre	Vacaciones	Dieta	Media dieta	Plus asistencia	Plus transporte
Cobro mensual											
Jefe de Servicios		991,1691	1.157,9200	1.157,9200	1.157,9200	202,1447	1.265.7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Jefe de Sección		777,8216	944,5664	944,5664	944,5664	202,1447	1.265.7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Encargado General		731,3231	898,0679	898,0679	898,0679	202,1447	1.265.7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Oficial 1ª Admtvo.		714,1888	880,9336	880,9336	880,9336	202,1447	1.265.7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Aux. Admtvo./Telf		623,5336	790,2784	790,2784	790,2784	202,1447	1.265.7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Cobro diario											
Conductor-mecánico		25,5205	932,4222	932,4222	932,4222	202,1447	1.265.7156	33,9129	9,3181	3,1517	3,0652

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio día para cálculo tarea =	Salario base + Plus Asistencia + Plus Transporte	Euros
	Días del mes	30,2460

### AÑO 2004 EUROS (ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)

Puestos de trabajo	de	Salario base	Paga beneficios	Paga verano	Paga Navidad	Paga Octubre	Vacaciones	Dieta	Media dieta	Plus asistencia	Plus transporte
Cobro mensual											
Jefe de Servicios		1.010,9925	1.181,0784	1.181,0784	1.181,0784	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Jefe de Sección		793,3780	963,4577	963,4577	963,4577	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Encargado General		745,9495	916,0292	916,0292	916,0292	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Oficial 1ª Admtvo.		728,4726	898,5523	898,5523	898,5523	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Aux. Admtvo./Telf		636,0043	806,0840	806,0840	806,0840	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Cobro diario											
Conductor-mecánico		26,0309	951,0706	951,0706	951,0706	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	3,2203	3,1265

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio día para cálculo tarea =	Salario base + Plus Asistencia + Plus Transporte	Euros
	Días del mes	30,8509

## ANEXO II. INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.

EDAD DE JUBILACIÓN	AÑO 2002 EUROS	AÑO 2003 EUROS	AÑO 2004 EUROS
Con 60 años	3.288,62	3.354,39	3.421,48
Con 61 años	2.740,53	2.795,34	2.851,25
Con 62 años	2.138,91	2.181,69	2.225,32
Con 63 años	1.598,45	1.630,42	1.663,03
Con 64 años	1.176,40	1.199,93	1.223,93

## ANEXO III. VALORACIÓN DE TAREAS.

### TAREAS.

#### CONCEPTOS Y UNIDADES DE VALORACIÓN.

##### A) PRECIO KILÓMETROS TRANSPORTE NACIONAL

Se aplicarán los tramos según el número de kilómetros, de la siguiente forma:

	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004
Desde 0 a 4.000 km.	0,0781	0,0797	0,0813
A partir de 4.001 km (desde 0 en adelante)	0,0871	0,0888	0,0906

##### B) PRECIO DE VIAJES DE MATERIALES SOBRE BAÑERAS.

Incluye cualquier carga que se pueda llevar sobre este tipo de vehículos.

Viaje	AÑO 2002 EUROS	AÑO 2003 EUROS	AÑO 2004 EUROS
1º	3,3056	3,2184	3,2828
2º	3,3657	3,3104	3,3766
3º	3,4258	3,4636	3,5329
4º	3,5159	3,5862	3,6579
5º	3,6662	3,7395	3,8143
6º	3,8224	3,8989	3,9769
7º	4,1470	4,2299	4,3145
8º	4,4655	4,5548	4,6459

##### C) PRECIO DE VIAJES EN CISTERNAS.

Viaje	AÑO 2002 EUROS	AÑO 2003 EUROS	AÑO 2004 EUROS
1º	6,0101	6,1303	6,2529
2º	6,6111	6,7434	6,8783
3º	7,2121	7,3564	7,5035
4º	7,8132	7,9694	8,1288
5º	8,4142	8,5825	8,7542
6º	9,0152	9,1955	9,3794
7º	9,6162	9,8085	10,0047
8º	10,2172	10,4215	10,6299

#### D) VIAJES EN CISTERNAS (descarga del barco)

Año 2002: <b>5,0023€</b>	Año 2003: <b>5,1024 €</b>	Año 2004: <b>5,2044 €</b>
--------------------------	---------------------------	---------------------------

#### E) PRECIO DE VIAJES DE HORMIGÓN.

Viaje	AÑO 2002 EUROS	AÑO 2003 EUROS	AÑO 2004 EUROS
1º	4,1049	4,1870	4,2707
2º	5,4692	5,5786	5,6902
3º	6,1544	6,2775	6,4031
4º	9,5801	9,7717	9,9671
5º	11,6356	11,8683	12,1057
6º	11,9722	12,2116	12,4558
7º	12,3207	12,5672	12,8185
8º ó más	7,1821	7,3257	7,4722

#### SISTEMAS DE CÁLCULO

Método de cálculo de la Tarea Diaria:

Salario Base + Plus de Transporte + Plus Asistencia

1. \_\_\_\_\_ = Base Tarea Diaria

DÍAS DEL MES

2. Total producción, según tablas de rendimiento de kilómetros y viajes, menos la Base Tarea día es igual a la prima de producción diaria (Tarea Diaria).

A mayor abundamiento, la producción que supere la base diaria queda

salvaguardada día a día sin posibilidad de absorción en ningún otro día anterior o posterior.

El resultado de esta liquidación determina la Tarea Diaria del conductor, liquidándosele, aparte, su nómina más las dietas y gastos correspondientes.

#### CASUISTICA

##### A) Sábados, domingos y festivos.

Cuando se requiera a un conductor para realizar un servicio con inicio y fin dentro de dichos días, se le pagará por la tabla de rendimiento (conforme al cálculo de la Tarea Diaria), y además un complemento por día de:

Año 2002:	42,0708 €
Año 2003:	42,9122 €
Año 2004:	43,7704 €

##### B) Estancia en las instalaciones de la empresa y talleres.

Cuando el conductor permanezca en las instalaciones de la empresa o en talleres realizando labores distintas a las de conducción, la retribución se calculará a razón de estimarse un recorrido de 50 km por cada hora que permanezca en dicha situación y exceda de la jornada mínima laboral, al quedar la retribución de dicha jornada salvaguardada por el método de cálculo de esta prima de producción, y después se multiplicarán por el precio del km que corresponda.

##### C) Carga de las cisternas.

Cuando se sobrepase en una hora el tiempo para proceder a la carga de las cisternas, se añadirán al cálculo de la Tarea Diaria del trabajador 25 km por cada media hora de más que se produzca y después se multiplicarán por el precio del km que corresponda.