

bilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.

10. La embriaguez habitual y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

12. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

13. Abuso de autoridad.- El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

Artículo 23.2 Sanciones

Artículo 23.2.1- Sanciones a los trabajadores

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 23.2.2.- Graduación de sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, comunicándose al trabajador.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Despido. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Artículo 23.2.3.- Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas: Corresponde al Jefe de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

Artículo 23.2.4 Prescripción

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente de carácter general.

CAPITULO X. SALUD LABORAL

Artículo 24. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Respecto a la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral de Seguridad y Salud Laboral, recogida en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, así como las disposiciones que la desarrollan o complementan.

CAPITULO XI. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 25. Consolidación de la Vida Laboral y Familiar

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

	Salario base mes	Salario base anual 14 pagas
Grupo I Técnicos		
Nivel 1 y 2	1.214,98	17.009,72
Nivel 3	1.094,42	15.321,88
Grupo II Administración y comerciales		
Nivel 1	1.050,87	14.712,18
Nivel 2	965,50	13.517,00
Nivel 3	838,42	11.737,88
Grupo III Impresión y Reprografía		
Nivel 1	980,50	13.727,00
Nivel 2	895,13	12.531,82
Grupos IV - V Montadores e Instaladores - Almacén y Expediciones		
Nivel 1	925,50	12.975,00
Nivel 2	856,45	11.990,30
Nivel 3	815,37	11.415,18
Nivel 4	785,10	10.991,40

NUMERO 10.020

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO

DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 6 de noviembre de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGISTICOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGISTICOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA, acordado entre las Organizaciones Empresariales, Asociación Provincial de Empresarios de Transporte Discrecional de Mercancías y Agencias de Transporte de Carga Completa de Granada (APETAGRAN) y Asociación Granadina de Agencias de Transporte (AGAT) y por otro lado los Sindicatos CC.OO. y UGT, presentado el día 10 de julio de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el

artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGISTICOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA PARA EL AÑO 2012 A 2014

CAPITULO I. PARTES NEGOCIADORAS

ARTICULO 1. NATURALEZA, FINALIDAD Y EFICACIA.

El presente convenio, suscrito de una parte, en representación empresarial, por la ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE DISCRECIONAL DE MERCANCIAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE CARGA COMPLETA DE GRANADA, (A.P.E.T.A.GRAN) y ASOCIACION GRANADINA DE AGENCIAS DE TRANSPORTE (A.G.A.T), de otra, en representación social, por los SINDICATOS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) Y COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), y sustituye, íntegramente, el Convenio nº 1800325 publicado en el "Boletín Oficial de la Provincia de Granada el día 24 de septiembre de 2008, que a su entrada en vigor quedará automáticamente sin efecto.

De acuerdo con la eficacia general que le confiere el artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y la representatividad de las Organizaciones firmantes del mismo, este Convenio colectivo obligará, de conformidad con lo dispuesto en el Título III del propio Estatuto, a todas las entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación (funcional, personal y territorial) y durante todo el tiempo de su vigencia.

CAPITULO II. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación a las empresas radicadas en la provincia de Granada.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de las pactadas en este convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTICULO 3. AMBITO FUNCIONAL

Este convenio es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista, Agencias de Transporte o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de

transporte público de mercancías por carretera y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías así como logística.

Se entiende por Operadores Logísticos las empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada a la planificación, la organización, la gestión, la supervisión de actividades de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información.

En virtud del principio de unidad de empresa el presente convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados.

ARTICULO 4. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

ARTICULO 5. AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio entrará en vigor con plenos efectos el día de su firma y se retrotraerá a fecha de 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, siendo su duración de 3 años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2.014. El incremento de la cantidad a percibir por dieta internacional, los pluses establecidos en el artículo 22, así como el porcentaje que se aplica para obtener el valor de la hora extraordinaria tendrán efectos desde la firma del presente convenio.

Finalizada su vigencia se entenderá denunciado automáticamente. No obstante, concluida su vigencia, y en tanto no se logre un nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido manteniéndose las cuantías económicas vigentes a 31/12/2014 que no podrán ser modificadas sin previo acuerdo.

CAPITULO III. EMPLEO

ARTICULO 6. PERIODO DE PRUEBA

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

ARTICULO 7. MODALIDADES DE CONTRATACION

Podrán celebrarse contratos de duración determinada concurriendo los requisitos y bajo las modalidades previstas en el art. 15 E.T.

Si el contrato que se formaliza es de carácter eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, su duración máxima será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

ARTICULO 8. INGRESO AL TRABAJO Y GARANTIA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Las empresas tienen la obligación de entregar a los trabajadores que lo soliciten, antes de diez días, contados desde el primer momento de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta, debidamente diligenciada por el organismo competente.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta quedará obligada a entregar a aquel que lo solicite, junto con el parte de baja debidamente diligenciada por el organismo competente, un certificado de la empresa en el que se haga constar los días que ha cotizado, así como las cuantías de las bases establecidas, antes de los seis días siguientes a la fecha de la baja.

CAPITULO IV. CLASIFICACIONES PROFESIONAL Y PROMOCION DEL TRABAJO

ARTICULO 9. PRINCIPIOS GENERALES

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 9.1. 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 su-

periores 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.

a) Director de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

b) 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 director de área o departamento, o director o delegado de sucursal 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.

c) Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

d) Titulado de Grado Superior: 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.

e) Titulado de Grado Medio: 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.

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

g) 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.

h) 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 y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

i) 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 entre 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.

j) Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

k) Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas: Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

l) 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.

Artículo 9.2. Grupo II: Personal administrativo.

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 ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

a) Oficial Administrativo 1ª: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la em-

presa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

b) Comercial Pertenecen a esa categoría aquéllos trabajadores que realizan actividades de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

b.1) Oficial Administrativo 2ª: Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

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

d) Telefonista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 9.3. Grupo III: Personal de Movimiento.

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:

a) Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

b) Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Alma-

cén. Los trabajadores encuadrados en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Convenio general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

c) El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

d) Encargado de garaje, campas y otras dependencias: Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

e) Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijan o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los se refiere el apartado f 1 y 2.

f) 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 complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijan o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Obligaciones específicas de los conductores, comunes a los conductores mecánicos y conductores. Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida para ello. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

1.- Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

1.1.- Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

1.2.- Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

1.3.- Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

1.4.- Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

2) Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

2.1.- Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

2.2.- Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.

2.3.- Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de convenio con las instrucciones que se le indiquen.

2.4.- Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

2.5.- Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

2.6.- Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

3) Cuando se conduzcan vehículos que requieran A.D.R. deberán estar habilitados para ello teniendo la formación requerida y las correspondientes autorizaciones. Serán considerados exclusivamente conductores de mercancías peligrosas los que habitualmente se dediquen al transporte de dichas mercancías. Los conductores que trans-

porten ocasionalmente mercancías peligrosas sólo percibirán el plus establecido en el artículo 18 del presente convenio.

g) Conductor-Repertidor 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. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

h) Capitonista: Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Jefe de Equipo cuando el caso lo requiera.

i) Mozo especializado-carretillero: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que el trabajador que pase a la categoría de Mozo especializado-carretillero dejará de percibir los complementos de "carretillero" o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, el trabajador continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la forma que en cada ámbito se establezca.

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

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

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

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

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

k) Auxiliar de Almacén-Basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

l) Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 9.4. Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de

las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

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

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

c) Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

d) Jefe de Equipo de Taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, 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.

e) Oficial de Primera de Oficinas: 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.

f) Oficial de Segunda de Oficinas: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

g) El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles -que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cuadros para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficinas, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

h) Mozo Especializado de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

i) Peón: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

ARTICULO 10. FORMACION PROFESIONAL

El coste de la formación será a cargo de las empresas, y serán al menos veinte horas anuales para formación necesaria para el desarrollo profesional del trabajador/a. Estos cursos se realizarán de común acuerdo entre la em-

presa y la representación legal de los trabajadores/as según la legislación vigente.

CAPITULO V. RETRIBUCIONES

ARTICULO 11. ESTRUCTURA SALARIAL

Las empresas afectadas por este convenio abonarán los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por días, semanas o meses, conforme lo vienen haciendo en el momento de su entrada en vigor.

Dichos salarios se abonarán según tabla salarial que como anexo primero se adjunta. La primera columna de los sueldos o salarios bases, es la que regirá a todos los efectos para el cálculo de antigüedad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad y ayuda de estudios, si bien, las gratificaciones de julio y Navidad y paga de beneficios paga de marzo, han de abonarse en la cuantía de 30 día de salario base más la antigüedad, abonada en las siguientes fechas: Se establecen por este concepto tres pagas extraordinarias, paga de julio, paga de marzo o beneficios y paga de Navidad, que se percibirá cada una en la cuantía de treinta días de salario base más la antigüedad, abonadas en las siguientes fechas:

- antes del 30 de junio de cada año.
- antes del 15 de diciembre de cada año.
- antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

El salario anual que refleja la tabla salarial es el mínimo garantizado de conceptos salariales a percibir por un trabajador en cada categoría por un año trabajado y la fórmula utilizada para su cálculo es la siguiente:

Para las categorías con salario mensual sería la suma total de:

Salario mensual (15 mensualidades) + antigüedad (15 mensualidades)+ ayuda de estudios quien corresponda. Se tendrá en cuenta el periodo de devengo en cada caso (existencia o no de antigüedad o fracciones anuales).

Para las categorías con salario diario, sería la suma total de:

Salario diario + antigüedad correspondiente x 455 días + ayuda de estudios + (resultante del plus de peligrosidad, penosidad, toxicidad, diario x días laborables del año).

Las tablas salariales que se acompañan en el anexo I se consideran definitivas para los dos primeros años de vigencia del convenio, desde el día 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013, incrementándose en un 0,25% para el ejercicio 2014, constandingo como Anexo II.

ARTICULO 12. LIQUIDACION, PAGO Y FINIQUITO.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los siete días primeros de cada mes, mediante transferencia bancaria.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, dependiendo de la liquidez de la empresa.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o un trabajador del centro de trabajo. De no cumplirse tales requisitos el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

ARTICULO 13. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen por este concepto tres pagas extraordinarias, paga de julio, paga de marzo o de beneficios y

paga de Navidad, que se percibirá cada una de ellas en la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad, abonadas en las siguientes fechas:

- Antes del 30 de junio de cada año.
- Antes del 15 de diciembre de cada año.
- Antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

ARTICULO 14. AYUDA DE ESTUDIOS.

Independientemente de cual sea la categoría profesional o su estado civil, todos los trabajadores percibirán, el día 1 de octubre de cada año, una gratificación consistente en la cantidad de 391,28 euros, que será abonada por la empresa y que no podrá ser absorbida ni compensada por ningún concepto, devengándose por periodos anuales, o prorrateada en función de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

ARTICULO 15. ANTIGÜEDAD.

Respetando los derechos de antigüedad superiores al 25%, de los trabajadores en activo a 31-12-95, se establece un nuevo sistema de antigüedad consistente en:

2 años	5%
4 años	10%
9 años	20%
14 años	25%

Todo ello calculado sobre el salario base.

ARTICULO 16. PLUS DE NOCTURNIDAD

El complemento salarial de nocturnidad se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las 22:00 horas, y las 6:00 horas, siendo el 20% del salario base.

ARTICULO 17. PLUS DE PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que habitualmente desarrollan en la empresa, manipulen productos explosivos o inflamables (gasolina, gasoil, petróleo, butano, etc.), percibirán un plus equivalente al 11% sobre el salario base por día trabajado. A estos efectos se consideraran también como mercancías peligrosas la manipulación de cabezas tractoras y vehículos de gran tonelaje.

Este plus no se abonará al conductor de mercancías peligrosas.

Los trabajadores de grúas y similares tendrán un plus en función del vehículo con que prestan sus servicios y por día trabajado que se desarrolla de la siguiente forma:

GRUAS HIDRAULICAS

Grúas de 20 toneladas A/T y 25 toneladas:	3,03 euros
Grúas de 30 toneladas:	4,33 euros
Grúas de 40 toneladas:	8,69 euros
Grúas de 60 hasta 90 toneladas:	15,63 euros
Grúas de 100 hasta 150 toneladas:	24,31 euros
Grúas de 150 hasta 200 toneladas:	43,43 euros

GRUAS CELOSIA

TRABAJOS HASTA 5 DIAS:

70 toneladas	17,36 euros
125 toneladas	26,07 euros

TRABAJOS DE MAS DE 5 DIAS:

70 toneladas	13,03 euros
125 toneladas	21,71 euros

Se respetarán las condiciones más beneficiosas "ad personam".

ARTICULO 18. HORAS EXTRAORDINARIAS

El recargo o incremento sobre la retribución de horas extraordinarias se eleva como mínimo al 60% del valor de la hora ordinaria. Este recargo repercutirá solo en aquellos trabajadores que no perciban los pluses establecidos en el art. 22, siendo esto independiente del abono de las horas de presencia que procedan legalmente, o su compensación en descansos siempre de mutuo acuerdo.

A los efectos previstos en el artículo 7 del Real Decreto 9 de 1991 de 11 de enero, sobre cotización adicional por horas extraordinarias, se pacta expresamente que tendrán la consideración de horas estructurales las 80 horas extraordinarias anuales permitidas por la legislación vigente.

Asimismo se tenderá a la disminución paulatina de la realización de horas extraordinarias.

La fórmula para el cálculo de la hora ordinaria es el resultado de la suma de los valores de salario base, más antigüedad, más pluses, más las tres pagas extraordinarias, dividido entre 1.800 horas anuales.

ARTICULO 19. QUEBRANTO DE MONEDA

Los trabajadores que debieran percibir cantidades por este concepto, es decir, factores, cobradores y mozos repartidores, recibirán la cantidad de 18,4euros. Mensuales.

ARTICULO 20. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD.

En caso de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente con hospitalización, el trabajador percibirá con cargo a la empresa, un complemento de tal cuantía que unido a las prestaciones de la Seguridad Social suponga una cantidad equivalente al cien por ciento de sus retribuciones.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de la entidad gestora hasta el cien por ciento del salario base más antigüedad a partir del decimoquinto día de la baja.

Durante los períodos de baja, se devengarán las pagas extraordinarias, abonándose completas por las empresas en su fecha de vencimiento, aun cuando se haya abonado por la Seguridad Social el setenta y cinco por ciento de la misma durante el período de incapacidad laboral transitoria.

En el caso de que algún trabajador se accidente o fallezca fuera de su localidad de su residencia habitual, por encontrarse desplazado fuera de la misma por orden de la empresa, esta abonará los gastos de dichas personas y si hubiera lugar, los ocasionados por el traslado del accidentado o muerto.

ARTICULO 21. DIETAS

Por lo que se refiere a las dietas, se establece durante la vigencia de este convenio el abono por tal concepto, la cantidad de 39,71 euros para los desplazamientos dentro del territorio nacional, y la cantidad de 70,00 euros en los desplazamientos al extranjero, distribuidos de la siguiente forma:

El almuerzo representará un 35% del importe de la dieta: la cena un 25%: la pernoctación un 30% y el desayuno un 10%.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando la salida del servicio sea antes de las 12,00 h, y la llegada después de las 14,00 h. No procederá en horario de jornada continua con salida a las 15,00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando el productor salga de servicio antes de las 20,00 h, y regreso después de las 22,00 h. No procederá en horario de jornada continua con salida a las 23,00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y en todo caso cuando la llegada del servicio se efectúe después de las 0,00 h.

ARTICULO 22. COMPLEMENTOS SALARIALES. CONDUCTORES DE VEHICULOS PESADOS DE LARGO RECORRIDO Y CARGA COMPLETA.

1. Como condición más beneficiosa, los conductores de vehículos pesados de largo recorrido y carga completa percibirán un complemento por puesto de trabajo por importe de 200,00 euros mensuales.

2. Todos los conductores de vehículos pesados de largo recorrido y carga completa percibirán en concepto de gastos de locomoción por desplazamientos de su centro de trabajo hasta donde se encuentren los vehículos para cargas y descargas la cantidad de 100 euros mensuales no cotizables.

3. Estos pluses no serán de aplicación a los operadores de transporte y agencias de transporte de carga fraccionada y titulares de la tarjeta MDL.

ARTICULO 23. POLIZA DE SEGUROS

Se establece con cargo a las empresas un seguro colectivo de accidente para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos y por las cuantías que se expresan: 24.721,97 euros en los casos de muerte o invalidez permanente absoluta; 12.086,29 euros para el caso de invalidez parcial o aquella que le imposibilite para su trabajo habitual.

La elevación experimentada respecto al convenio anterior, en la cuantía del riesgo cubierto, entrara en vigor en un plazo máximo de treinta días a contar de la fecha de publicación en el B.O.P. La empresa tendrá la obligación de entregar la póliza de seguro al delegado de personal o representante de los trabajadores.

CAPITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 24. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 24.1. La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. En cuanto a la distribución de la misma, se estará a lo que de común acuerdo establezcan las partes, teniendo en cuenta para ello las razones alegadas por empresas y trabajadores. En todo caso, se respetarán aquellos turnos que anteriormente vinieran efectuándose con la distribución de la jornada entre lunes y viernes ambos inclusive. Para los Operadores Logísticos se establece una jornada de lunes a domingo.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse en función de las características de la empresa límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten -salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes- los descansos diario y semanal previstos en este convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Convenio existieran en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

Artículo 24.2. En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el trabajador tendrá derechos percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

Artículo 24.3. Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijen en los convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

ARTICULO 25. JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MOVILES.

Artículo 25.1. Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 902/2007, de 6 de julio. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del real Decreto 1561/1995,

Artículo 25.2. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

Igualmente, se acuerda que el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

Artículo 25.3. Tiempo de trabajo efectivo

Es aquel periodo de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

A) La conducción de camiones

B) La parte de tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado de vehículos.

C) En situación de avería:

- El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor o ayude a ello.

- Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

- Para el personal de grúas y similares el cálculo del tiempo de trabajo efectivo, a causa de sus espaciales características, será considerado desde su inicio hasta la finalización de la jornada laboral.

En el tiempo efectivo, será de aplicación la jornada de 40 horas en cómputos semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre para actividades concretas y modificaciones legales posteriores.

Artículo 25.4. Tiempo de presencia

Se podrá ampliar la jornada del personal de conducción hasta un máximo de 20 horas a la semana con tiempo de presencia.

Para estos trabajadores, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de: Espera, expectativa, servicios de guardia, viajes sin servicio cuando el trabajador lo efectúa de viajero en los supuestos en los que el servicio requiere se efectúe por dos conductores cuando no se va conduciendo, avería de larga duración cuando el conductor haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo aquel tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna.

Artículo 25.5. Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en

su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio aplicará será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador encada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengán aplicándose en las empresas.

ARTICULO 26.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

ARTICULO 27.- PERMISOS Y LICENCIAS

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

1. Tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, abuelos y hermanos, siendo de cinco días cuando el evento ocurriera a más de doscientos kilómetros del centro de trabajo.

2. Veinte días naturales en caso de matrimonio.

3. Un día de asuntos propios.

4. Cinco días en los casos de nacimiento de hijo, acogimiento y adopción.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Un día por fallecimiento de tío carnal.

7. Un día por boda de padres, hermanos e hijos.

8. El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del carnet de conducir.

9. Por lactancia: los fijados legalmente. Se establece la posibilidad de acumular el tiempo de lactancia en días completos, a opción de la trabajadora, como continuación de la baja maternal.

10. Todos los efectos desprendidos por razón de matrimonio, serán aplicables a aquellas parejas de hecho, indistintamente de la composición de género, que estén inscritas y sea acreditado como tales en el registro oficial a tal fin.

ARTICULO 28.- VACACIONES

Artículo 28.1. Todo trabajador, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones de treinta y un días en el año, preferentemente en los meses de verano, pero debiendo tenerse en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial en las que podrán quedar condicionadas a tales efectos. En los contratos de duración inferior a un año será la parte proporcional que corresponda.

Artículo 28.2. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ARTICULO 29.- FESTIVOS

En cuanto a las fiestas laborales se estará a lo establecido en el calendario promulgado por la Dirección Provincial de Trabajo, teniendo todas ellas el carácter de absolutas, abonables y no recuperables.

Igualmente se establecen como media jornada festiva, para Granada y su Provincia de los siguientes días: 3 de mayo, Viernes de Corpus, 24 y 31 de diciembre.

ARTICULO 30.- RETIRADA DEL CARNE DE CONDUCIR.

Para aquellos casos en que los conductores, como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden del empresario, sufran retiradas del carnet de conducir por disposición de la Autoridad Judicial o Administrativa, se establece una forma de aseguramiento que les garantice la percepción de un salario por tiempo de un año a partir de la privación del permiso.

Si la privación es por tiempo superior a un año, sobre dicho exceso, se podrá producir una suspensión temporal del contrato por dicho período incorporándose el trabajador a la empresa al término de la privación.

Si existe reincidencia de privación superior a seis meses en un período de cuatro años de permanencia en la empresa, la reincorporación será facultad de esta.

ARTICULO 31.- JUBILACIONES.

A) JUBILACIONES ANTICIPADAS:

1.- Se establece una gratificación por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, se jubile por la edad antes de cumplir los sesenta y cinco años, de la cuantía siguiente.

4.071,92 euros si la jubilación es a los 60 años.

3.562,92 euros si la jubilación es a los 61 años.

3.053,91 euros si la jubilación es a los 62 años.

2.544,93 euros si la jubilación es a los 63 años.

1.526,97 euros si la jubilación es a los 64 años.

B) JUBILACIONES A TIEMPO PARCIAL:

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la le-

gislación vigente, (ET art. 12.6 -modif L 12/2001 art. primero siete; LGSS art. 166 -modif L 24/2001 art. 34.seis-; y RD 144/1999 art. 8 a 17), después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

- El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

- La jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100 de aquéllos.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo, cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años.

Este contrato puede extinguirse al cumplir el trabajador la edad de 64 años y jubilarse definitivamente con los beneficios que tendría de haber cumplido los 65, obligándose la empresa a su sustitución simultánea por un trabajador desempleado.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total.

Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

ARTICULO 32.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

Será ascendido a la categoría superior, el trabajador que desempeñe funciones superiores a su categoría profesional por un plazo de tres meses durante un año.

ARTICULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas tiene la obligación de entregar las siguientes prendas:

- 2 Monos de trabajo y guantes al año. Para el personal de taller además botas de seguridad.

Asimismo la empresa tiene la obligación de entregar aquellas prendas a los trabajadores, que por la especial naturaleza del trabajo sean necesarias.

ARTICULO 34.- LIMPIEZA DE CAMIONES.

Los conductores y conductores mecánicos, no tienen obligación de realizar el lavado de los camiones y en los casos que lo realicen, lo harán de forma voluntaria.

ARTICULO 35.- RECONOCIMIENTO MEDICO

Todos trabajadores de cada empresa que realicen un reconocimiento médico completo, una vez al año, obtendrán notificación de los resultados de los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia de dicho recono-

cimiento se observe la necesidad de un control más frecuente, al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses. Si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando, la empresa estará obligada a acoplarle en su servicio de acuerdo con sus facultades físicas, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO VII. ARTICULO 36. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente convenio, el II Convenio general y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 37. SON FALTAS LEVES:

1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

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

3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

ARTICULO 38. SON FALTAS GRAVES:

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

2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5) La alegación de causas falsas para las licencias.

6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siem-

pre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

ARTICULO 39. SON FALTAS MUY GRAVES:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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

5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

ARTICULO 40. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

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

2) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de 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.

ARTICULO 41. SANCIONES.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

ARTICULO 42. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 43.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o sus convenios, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

ARTICULO 44.- DE LA MUJER TRABAJADORA

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad

en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como, embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc. no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

ARTICULO 45.- DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/ 1.983 de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/ 1.982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 % de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiendo a los beneficios existentes.

CAPITULO VIII

DERECHOS COLECTIVOS.

ARTICULO 46.-CUOTA SINDICAL.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostente representación en la empresa, esta descontará en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que se deba ser transferida dicha cantidad y al Sindicato al que pertenece.

Las empresas detraerán las cuotas salvo indicación contraria durante períodos de un año y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera o a la propia central sindical.

ARTICULO 47.- SECCIONES SINDICALES.

Las centrales sindicales mayoritarias en la empresa, con al menos un 10 por ciento de afiliación del número de trabajadores de su plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán de entre sus miembros un delegado sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Respetar y defender los intereses de los trabajadores y del sindicato a quienes representen y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios y de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4. Serán oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter libre:

a) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con afiliados a su sindicato, todo fuera de horas de trabajo.

7. Con finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas, pondrán a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá instalarse dentro de la empresa y en lugar donde garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.

COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la dirección de la empresa

A) Trimestralmente sobre la evolución del sector general, del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

B) Anualmente conocer y tener a su disposición la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

D) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen, estando legitimado al Comité a efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial supuestos de despido.

5. En lo referente a la estadística en lo que respecta al índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

E) El ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: Cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social y Laboral, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las alegaciones oportunas a la empresa y los organismos o tribunales competentes, así como condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo de trabajo en la empresa.

F) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como organismo colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias afectadas por el ámbito de la negociación referida.

G) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observaran sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A y C de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

GARANTIAS SOCIALES

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajo en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenece, el supuesto de que se hallará reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en 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 perjuicio de no perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercer tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Dispondrán de crédito de 30 horas mensuales retribuidas, las cuales serán acumulables de los distintos representantes sindicales. Al mismo tiempo no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembros de comités, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se re-

fiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por al ámbito de la negociación referida.

E) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursillos de formación organizados por su Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

CANON DE NEGOCIACION

Por una sola vez, y con carácter voluntario y por el servicio realizado por los Sindicatos en la negociación colectiva, los trabajadores abonaran la cantidad de 30,00 euros, siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal en la gratificación extraordinaria de Navidad.

Aquellos que opten por no abonar la cantidad antes expuestas, deberán por tanto dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia.

CAPITULO IX

ARTICULO 48.- SEGURIDAD Y SALUD

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

En función de la ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 de 8 noviembre, el R.D. 39/1997, de 10 de noviembre y R.D. 5/2000 de 4 de agosto, en los centros de trabajo se integrarán todas las actividades necesarias para el desarrollo y toma de decisiones sobre la instauración y puesta en marcha de:

- * Evaluación de riesgos
- * Planificación de la actividad preventiva
- * Formación
- * Vigilancia de la salud
- * Organización de los recursos para realizar las actividades preventivas
- * Delegados de prevención
- * Comité de Seguridad e Higiene
- * Trabajadores especialmente sensibles
- * Coordinación de actividades empresariales
- * Régimen disciplinario

En función de todo ello, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- * Derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- * A una acción preventiva de la empresa planificada por el empresario, a partir de la preceptiva evaluación de riesgos, evaluación que habrá de realizarse con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

* A unos equipos de trabajo adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. Los equipos de protección individual, deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

* A la información necesaria relacionada con riesgos que afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa, así cada puesto de trabajo o función, a las medidas de emergencia y evacuación, a los riesgos graves e inminentes, en cuyo caso se podrá interrumpir la actividad laboral, abandonando el lugar de trabajo.

* A recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, la cual se impartirá dentro de la jornada de trabajo, en su defecto, en otras horas pero descontando el tiempo invertido en la misma fuera de jornada. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

* A ser consultados y a participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

* A tener Delegados de Prevención, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:

- * Acompañar a los técnicos en la evaluación de riesgos.
- * Tener acceso a la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- * Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores durante la jornada.

* Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La negación del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

* Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

En aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as se constituirá el Comité de Seguridad y salud, siendo 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 laborales.

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas personas que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

* Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

* Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

* Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
 * Informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

* Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

* Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.

* El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

* El Delegado de prevención tendrá derecho a un crédito horario de 15 horas mensuales para realizar las funciones propias de su cargo.

CAPITULO X

ARTICULO 49.- COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

Con independencia de las competencias de los organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, arbitraje o conciliación, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo. Los cometidos y reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria se desarrollan en el Reglamento que adjunta como Anexo III y forma parte integrante del presente Convenio.

Las horas realmente invertidas en la reunión de la comisión, no computarán dentro del crédito horario.

CAPITULO XI

ARTICULO 50.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Ambas partes se someten al Sistema de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, (SERCLA)

constituido por acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996 y suscrito por la Confederación de Empresarios de Andalucía, La Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Andalucía.

ARTICULO 51.- CLAUSULA DE DESCUELGUE

De conformidad con lo establecido en el art. 85.2 apartado C) del real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue.

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del Convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrían pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, solicitará autorización a la Comisión Paritaria del Convenio, acreditando objetiva y documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamente su petición, así como situación de déficit o pérdida contable.

La Comisión Mixta se reunirá necesariamente dentro de los diez días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda por unanimidad. Dicha decisión será notificada dentro de los cinco días siguientes a la reunión.

ARTICULO 52.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la autoridad laboral en un uso de las facultades no aprobara alguno de los puntos contenidos en el presente Convenio, este quedara sin efecto práctico, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

ARTICULO 53.- LEGISLACION SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente y al Convenio Estatal del Sector.

ANEXO I TABLA SALARIAL PARA 2012 - 2013

<u>CATEGORIA</u>	<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO</u>
DIRECTOR DE AREA O DEPARTAMENTO	GRUPO I	1.117,16 euros
DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL	GRUPO I	1.117,16 euros
JEFE DE SERVICIO	GRUPO I	1.117,16 euros
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	GRUPO I	1.117,16 euros
TITULADO DE GRADO MEDIO	GRUPO I	1.117,16 euros
JEFE DE SECCION	GRUPO I	1.117,16 euros
JEFE DE NEGOCIADO	GRUPO I	1.117,16 euros
JEFE DE TRAFICO DE PRIMERA	GRUPO I	1.117,16 euros
JEFE DE TRAFICO DE SEGUNDA	GRUPO I	1.117,16 euros
ENCARGADO GENERAL	GRUPO I	1.117,16 euros
INSPECTOR-VISITADOR DE EMPRESAS DE MUDANZA	GRUPO I	998,43 euros
JEFE DE TALLER	GRUPO I	1.072,98 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	GRUPO II	1.072,60 euros
COMERCIAL	GRUPO II	1.072,60 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º	GRUPO II	988,08 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRUPO II	988,08 euros
TELEFONISTA	GRUPO II	31,65 euros
ENCARGADO DE ALMACEN	GRUPO III	36,15 euros
JEFE DE EQUIPO	GRUPO III	36,15 euros

JEFE DE EQUIPO DE MUDANZAS	GRUPO III	32,55 euros
ENCARGADO DE GARAJE CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIAS	GRUPO III	32,25 euros
CONDUCTOR MECANICO	GRUPO III	32,55 euros
CONDUCTOR DE MERCANCIAS PELIGROSAS	GRUPO III	36,15 euros
CONDUCTOR	GRUPO III	32,25 euros
CONDUCTOR REPARTIDOR DE VEHICULOS LIGEROS	GRUPO III	32,07 euros
CAPITONISTA	GRUPO III	36,15 euros
MOZO ESPECIALIZADO-CARRETILLERO	GRUPO III	32,55 euros
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	GRUPO III	32,55 euros
AUXILIAR DE ALMACEN-BASCULERO	GRUPO III	32,55 euros
MOZO	GRUPO III	31,76 euros
ORDENANZA	GRUPO IV	31,76 euros
GUARDA	GRUPO IV	31,64 euros
PERSONALDE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	GRUPO IV	31,64 euros
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	GRUPO IV	36,15 euros
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS	GRUPO IV	32,55 euros
OFICIALDE SEGUNDA DE OFICIOS	GRUPO IV	32,25 euros
CARPINTERO DE MUDANZAS Y GUARDA MUEBLES	GRUPO IV	31,76 euros
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER	GRUPO IV	32,06 euros
PEON-REPARTIDOR	GRUPO IV	31,64 euros

ANEXO II TABLA SALARIAL PARA 2014

CATEGORIA

DIRECTOR DE AREA O DEPARTAMENTO	GRUPO I	1.119,95 euros
DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL	GRUPO I	1.119,95 euros
JEFE DE SERVICIO	GRUPO I	1.119,95 euros
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	GRUPO I	1.119,95 euros
TITULADO DE GRADO MEDIO	GRUPO I	1.119,95 euros
JEFE DE SECCION	GRUPO I	1.119,95 euros
JEFE DE NEGOCIADO	GRUPO I	1.119,95 euros
JEFE DE TRAFICO DE PRIMERA	GRUPO I	1.119,95 euros
JEFE DE TRAFICO DE SEGUNDA	GRUPO I	1.119,95 euros
ENCARGADO GENERAL	GRUPO I	1.119,95 euros
INSPECTOR-VISITADOR DE EMPRESAS DE MUDANZA	GRUPO I	1.000,93 euros
JEFE DE TALLER	GRUPO I	1.075,66 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	GRUPO II	1.075,28 euros
COMERCIAL	GRUPO II	1.075,28 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º	GRUPO II	1.032,93 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRUPO II	990,57 euros
TELEFONISTA	GRUPO II	31,73 euros
ENCARGADO DE ALMACEN	GRUPO III	36,24 euros
JEFE DE EQUIPO	GRUPO III	36,24 euros
JEFE DE EQUIPO DE MUDANZAS	GRUPO III	32,63 euros
ENCARGADO DE GARAJE CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIAS	GRUPO III	32,33 euros
CONDUCTOR MECANICO	GRUPO III	32,63 euros
CONDUCTOR DE MERCANCIAS PELIGROSAS	GRUPO III	36,24 euros
CONDUCTOR	GRUPO III	32,33 euros
CONDUCTOR REPARTIDOR DE VEHICULOS LIGEROS	GRUPO III	32,15 euros
CAPITONISTA	GRUPO III	36,24 euros
MOZO ESPECIALIZADO-CARRETILLERO	GRUPO III	32,63 euros
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	GRUPO III	32,63 euros
AUXILIAR DE ALMACEN-BASCULERO	GRUPO III	32,63 euros
MOZO	GRUPO III	31,84 euros
ORDENANZA	GRUPO IV	31,84 euros
GUARDA	GRUPO IV	31,72 euros
PERSONALDE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	GRUPO IV	31,72 euros
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	GRUPO IV	36,24 euros
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS	GRUPO IV	32,63 euros
OFICIALDE SEGUNDA DE OFICIOS	GRUPO IV	32,33 euros
CARPINTERO DE MUDANZAS Y GUARDA MUEBLES	GRUPO IV	31,84 euros
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER	GRUPO IV	31,15 euros
PEON-REPARTIDOR	GRUPO IV	31,72 euros

ANEXO III

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGISTICOS

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en el Artículo 48 del convenio colectivo de la provincia de granada de los años 2012-14, firmado por la asociación patronal A.P.E.T.A.GRAN y A.G.A.T. y los representantes de los trabajadores de U.G.T. y CC.OO.

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de Mercancías de la provincia de Granada, firmado por la asociación A.P.E.T.A.GRAN y las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

Artículo 1. Sede.

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de mercancías de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la UGT (C/ Francisco Javier Cobos, nº 2-2ª planta, 18014, Granada), sin perjuicio de que las reuniones que se mantengan puedan celebrarse en cualquier otro lugar.

Artículo 2. Ambito funcional.

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.
- e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de un descuelgue de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por (8) personas: (4) elegidas por la representación legal de los trabajadores y (4) seleccionadas por la patronal de la Empresa.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones del Presidente son:

Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.

Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.

Firmar las actas, junto con el Secretario, de las reuniones que celebre la Comisión.

Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el Presidente.

Las funciones del Secretario son:

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del Presidente.
- b) Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.
- c) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
- d) Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.
- e) Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

Artículo 6. De los Vocales

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.
- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los asesores y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, así como por organizaciones sindicales o patronales, representantes sindicales y/o de los trabajadores o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al

menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario y por el Presidente en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.

NUMERO 10.021

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 6 de noviembre de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Flexol España, S.L.

VISTO el texto del II Convenio Colectivo de Flexol España, S.L., acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 30 de septiembre de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el art. 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

II CONVENIO COLECTIVO DE FLEXOL ESPAÑA, S.L.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

Artículo 2. Ambito personal y territorial.

Artículo 3. Ambito temporal.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

Artículo 5. Comisión negociadora.

Artículo 6. Comisión de interpretación del convenio y arbitraje.

Artículo 6 bis. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.

Artículo 9. Tramitación del Convenio.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.

CAPITULO III. CONTRATACION Y PROMOCION INTERNA.

Artículo 12. Período de prueba.

Artículo 13. Contratación.

Artículo 14. Contratos de duración determinada.

Artículo 15. Vacantes y promoción interna.

Artículo 16. Ascensos automáticos y no automáticos.

Artículo 17. Preaviso del cese voluntario.

CAPITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 18. Jornada laboral.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

Artículo 20. Jornada laboral anual irregular. Cuenta de horas personal.

Artículo 21. Calendario Laboral.

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Disfrute días de libre disposición por horas.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

Artículo 25. Conciliación de la vida familiar.

Artículo 26. Cambio de servicio durante el embarazo.

Artículo 27. Excedencias.

CAPITULO V. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 28. Modalidad de retribución.

Artículo 29. Salario base de grupo.

Artículo 30. Tabla de salarios básicos.

Artículo 31. Antigüedad.

Artículo 32. Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 33. Nocturnidad.

Artículo 34. Plus de actividad.

Artículo 35. Incrementos Salariales.

Artículo 36. Participación en Beneficios.

Artículo 37. Dietas.

CAPITULO VI- PROMOCION SOCIOCULTURAL Y LABORAL.

Artículo 38. Club de Veteranos FLEXOL.

CAPITULO VII- SALUD LABORAL.

Artículo 39. Salud Laboral.

Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 41. Vigilancia de la salud.

Artículo 42. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.